

ACCORD SIGNE LE 12/09/2005 PAR LES SYNDICATS CFDT, CFTCAM CFTC,  
SNECA CGC, FNSF CGT, FO.

**ACCORD SUR LA DEMARCHE D'EVOLUTION**  
**DES SITES D'ARLES AIX AVIGNON**  
**VERS UN SITE COMMUN**

**Entre les soussignés :**

La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE, représentée par  
Monsieur Gilles SAUVAJOL, Directeur des Ressources Humaines

**D'une part**

**Et**

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS CFTCAM  
(C.F.T.C.) représentée par :

Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE DU CREDIT AGRICOLE (S.N.E.C.A. –  
C.G.C.) représentée par :

La FEDERATION NATIONALE C.G.T. DES PERSONNELS DES SECTEURS  
FINANCIERS (F.N.S.F. – C.G.T.) représentée par :

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE  
(S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

La FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES (F.O.) représentée par :

**D'autre part,**

Après la rénovation de l'ensemble du réseau d'agences, le Conseil d'Administration de CAP a décidé la création d'un nouveau site commun plutôt que la rénovation des sites d'ARLES et d'AVIGNON.

Cette décision qui s'inscrit pleinement dans la politique d'investissement et de développement de CAP au service de la satisfaction de notre clientèle vise à proposer une image dynamique et moderne de nos valeurs, offrir de larges perspectives à l'évolution des compétences de nos collaborateurs et à l'animation de nos territoires.

Afin de mieux prendre en compte les conséquences pour les salariés concernés de la création à horizon 2008 de ce site commun, le présent accord a pour ambition de décrire dès à présent la démarche sociale de ce projet.

Porteur de valeurs mutualistes et coopératives et afin que la création d'un nouveau site soit vécue comme un grand projet d'Entreprise fédérant les forces vives des sites comme des réseaux, CAP s'engage à :

- garantir un emploi de qualité dans la durée ;
- négocier des mesures adaptées avec les Organisations Syndicales ;
- rencontrer individuellement chaque collaborateur pour prendre en compte sa propre situation, puis de rechercher son adhésion à une des solutions types élaborées collectivement.

# **I – LES ENGAGEMENTS**

## **1 – Garantir la pérennité de l’emploi**

Ses valeurs mutualistes et son approche économique exigeante, permettent à CAP de conduire une politique d’emploi dans la durée.

Pour ce projet de site commun en particulier, CAP garantit un emploi de qualité à chaque salarié titulaire d’un Contrat à Durée Indéterminée.

## **2 – Anticiper l’évolution des métiers**

Au-delà de la garantie de l’emploi, CAP souhaite développer des emplois de qualité et à forte valeur ajoutée à mesure de notre adaptation aux évolutions de notre métier de « bancassureur » de proximité.

De nombreux facteurs nous amènent à ajuster en permanence nos métiers. En ce sens, le projet de site commun à horizon de plusieurs années offre l’opportunité d’ouvrir une réflexion d’ensemble sur l’évolution des métiers de site.

## **3 – Adopter une démarche exemplaire tant collective qu’individuelle**

Ce projet, qui concerne directement les collaborateurs actuels des sites, pourra intéresser à mesure de sa mise en œuvre des collaborateurs du réseau.

Dès à présent, et sans attendre l’issue des recherches foncières pour son nouveau site commun, CAP, au travers de la Direction des Ressources Humaines, entamera avec chacun des collaborateurs des sites y compris les salariés mis à disposition d’autres structures comme ARMONI, un dialogue individuel en vue d’identifier les attentes et préoccupations liées à la localisation du site commun.

Un interlocuteur privilégié, collaborateur de la Direction des Ressources Humaines sera ainsi désigné à chacun des collaborateurs des sites.

Ces entretiens permettront de dresser une typologie de l’ensemble des situations individuelles afin d’envisager les mesures les mieux adaptées à chacune d’elles.

Ces entretiens concerneront dans un premier temps les collaborateurs des sites et, dans un deuxième temps, tous les collaborateurs de CAP qui le souhaiteraient, en vue de faire un point d’évolution professionnelle.

## **4 – Créer les conditions du bon développement professionnel de chacun**

L'ensemble des mesures mises en œuvres doit avoir pour objectif de permettre à chacun d'atteindre les conditions optimales de son épanouissement professionnel.

# **II – LA DEMARCHE**

## **5 - S'appuyer sur une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences**

Il s'agira d'établir une cartographie de l'ensemble des métiers actuels de CAP en identifiant leur évolution prévisible et de préciser les compétences attendues afin de mieux rechercher l'éventail des situations professionnelles possibles pour chaque collaborateur.

En effet, ce projet de site commun offre trois opportunités majeures :

- le regroupement en un même lieu d'activités antérieurement éclatées ;
- le travail d'anticipation nécessaire dès à présent pour un projet qui se dénouera dans plusieurs années ;
- les opportunités de postes à pourvoir que le projet ne manquera pas de susciter.

## **6 - Recenser les situations individuelles**

A l'issue du processus de rencontres individuelles décrit ci-dessus au §3, il s'agira d'élaborer la typologie des situations rencontrées et de dénombrer les effectifs correspondant à chaque situation type.

## **7 – Définir les solutions adaptées aux différents types de situations**

Sur la base du constat précédent, il s'agira de préciser les composantes techniques des solutions adaptées aux situations rencontrées.

## **8 – Négocier les mesures d'accompagnement**

A l'issue de ce processus, CAP engagera des négociations avec les organisations syndicales sur l'ensemble des mesures. D'ores et déjà, on peut notamment lister les points suivants:

- Le dispositif d'accompagnement au changement de métier pour les salariés qui privilégieraient un poste proche de leur domicile plutôt que la conservation de leur poste actuel (définition du plan de formation...)

- L'aide au transport pour les salariés qui choisiraient de suivre leur poste sur le nouveau site mais ne souhaiteraient pas déménager (navettes, ...);
- L'aide au déménagement pour les salariés qui choisiraient de conserver leur emploi sur le nouveau site et souhaiteraient déménager à proximité (prêts,...);
- Le cadre d'aménagement du temps ou du mode de travail pour les salariés qui choisiraient, tout en conservant leur poste sur le nouveau site, d'aménager leur temps de travail ou leur mode de travail (aménagement d'horaires,...);
- Les mesures d'aide au départ pour les salariés qui choisiraient de quitter l'entreprise (primes,...);
- Les facilités qui pourraient permettre d'améliorer le bien être des collaborateurs dans le site commun tels que salle de sport, crèche, halte garderie, facilités qu'un site commun de grande taille peut permettre.

## **9 – Recueillir l'expression des choix individuels**

Grâce à la connaissance de l'évolution des métiers, au détail des mesures négociées et à son projet professionnel ainsi qu'à sa situation personnelle, chacun formulera ses priorités de scénarios choisis.

## **10 – Consolider l'ensemble des choix individuels**

Il s'agit de consolider l'ensemble des choix individuels afin de les rapprocher des besoins en poste et définir la répartition de l'ensemble des personnes selon les scénarios choisis en fonction des enjeux de mise en œuvre.

## **11 – Mettre en œuvre les solutions adaptées pour tous les collaborateurs**

A ce stade, si la plupart des choix individuels auront trouvé une réponse adaptée, il est possible que certains cas particuliers nécessitent une démarche spécifique qui sera conduite par la D.R.H. Il s'agira alors de solutionner les situations spécifiques en recherchant par exemple :

- à organiser la progressivité du transfert vers le nouveau site ;
- à aménager la répartition du travail au sein de certaines unités ;
- à faciliter certaines situations de télé-travail ou postes « nomades » ;
- à permettre l'accès à un poste moins qualifié en maintenant le salaire de qualification et le statut antérieur.

Les Organisations Syndicales seront associées à cette démarche.

## **12 – Réaliser un suivi individuel**

Entre six et dix huit mois après la mise en œuvre des mesures, le collaborateur qui le souhaiterait pourra faire le point de sa nouvelle situation individuelle avec la DRH.

## **13 – Adapter éventuellement la démarche**

CAP s'engage à prendre en compte des éléments nouveaux dont les signataires n'ont pas aujourd'hui connaissance pour adapter éventuellement les points 5 à 11 de cette démarche.

## **14 – Mettre les moyens de gestion à disposition des partenaires sociaux**

Si, au cours des négociations, il apparaissait que les moyens, par exemple en temps, s'avèrent insuffisants pour permettre aux partenaires sociaux de participer pleinement à la gestion de ce grand projet d'Entreprise, des moyens pourraient être alloués par CAP (crédits d'heures,...), à déterminer pour chacune des étapes d'avancement du projet.

### **DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé et publié conformément aux dispositions du Code du Travail

Fait à AIX EN PROVENCE, le 12 septembre 2005

Pour CAP : GILLES SAUVAJOL

Pour les Organisations Syndicales :

C.F.D.T. (pour la CFDT ce n'est pas un accord de méthode)

C.F.T.C. C.F.T.C.A.M.

S.N.E.C.A. C.G.C.

F.N.S.F. C.G.T.

F.O.

S.D.A.C.A.P. SUDCAM