

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RECLASSEMENTS LIES AUX REORGANISATIONS AU CREDIT AGRICOLE DES CÔTES D'ARMOR

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole des Côtes d'Armor, représentée par son Directeur Général,
Monsieur Jean-Yves CARILLET,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- C F D T représentée par *Denis Le YOLLARD*
- C G T représentée par
- FO représentée par *Eugène SAGUIN*
- SNECA / C G C représentée par

d'autre part,

1) PREAMBULE

Par nature, la vie de l'entreprise lui impose de s'adapter en permanence à son environnement et à ses clients. Par conséquent, les projets qu'elle pourra mener pourrait entraîner des réorganisations (réorganisation commerciale, regroupements ou externalisation d'activités, coopération...) qui peuvent avoir pour conséquence des reclassements de salariés.

L'objectif du présent accord est de définir les modalités d'accompagnement social des salariés pouvant faire l'objet d'un reclassement.

Tous les salariés dont le poste pourrait être supprimé par ces projets sont concernés par les dispositions ci-après.

Il convient de noter que des aménagements du contenu des activités ou des modalités d'exercice d'une ou plusieurs activités confiées à un collaborateur sont des situations fréquentes dans l'entreprise. Celles-ci feront l'objet, comme à l'habitude, d'un accompagnement individuel ou collectif, déterminé selon les processus habituels avec le responsable hiérarchique et le service RH.

Pour chacun des projets la présentation au Comité d'Entreprise, donnant connaissance certaine d'un projet, comprendra la liste des postes supprimés ainsi que le nombre de personnes bénéficiaires du présent accord.

2) PRINCIPES

La Direction de la Caisse régionale des Côtes d'Armor s'engage sur les principes généraux suivants :

D L Y E T S C L

- Les dispositions d'accompagnement prévues ci-après seront mises en œuvre auprès des personnes concernées par un projet le plus tôt possible dès sa présentation au Comité d'Entreprise et ou au CHSCT, dans une logique d'anticipation maximum. A partir de ce moment, toutes les informations sur les postes à pourvoir ou susceptibles d'être créés seront communiquées aux personnes concernées.
- Les mobilités fonctionnelles ou géographiques induites par ces changements organisationnels seront réalisées sur le territoire de la caisse régionale.
- les salariés dont le poste est supprimé et qui souhaiteraient réaliser une mobilité dans une autre Caisse Régionale, dans une filiale du Groupe Crédit Agricole, dans une filiale de Caisse Régionale ou dans une entreprise à laquelle la Caisse Régionale des Côtes d'Armor a transféré une activité au cours de la période de référence, bénéficieront des dispositions spécifiques prévues au chapitre 6. c)
- La gestion des reclassements sera organisée selon un principe de coopération entre le salarié et la Caisse Régionale des Côtes-d'Armor :
 - Le salarié, avec l'aide de la Caisse Régionale des Côtes-d'Armor, participe activement à l'élaboration de son projet professionnel
 - La caisse régionale des Côtes-d'Armor s'engage à rechercher, proposer ou étudier toutes les solutions de reclassement envisageables.

A compétence égale les salariés dont le poste actuel est supprimé seront prioritaires pour une affectation sur les postes disponibles.

Annexe 1 Chapitre IV de la Convention Collective Nationale « la compétence est la mise en œuvre effective des pratiques, des connaissances et des comportements dynamiques dans les situations professionnelles d'un emploi au sein d'une équipe en vue de produire la performance attendue, notamment :

- L'utilité client, la qualité des prestations et relations, c'est-à-dire l'ensemble des contributions au développement de l'attractivité de l'entreprise, de la qualité de l'ensemble de ses prestations et du niveau de satisfaction de la clientèle et des interlocuteurs.
- L'efficacité collective et la fluidité du fonctionnement, c'est-à-dire l'ensemble des contributions à l'efficience, à la qualité, à la sécurité et à la fluidité de l'organisation. »

Le principe d'une aide destinée à favoriser, faciliter et accompagner la création ou la reprise d'entreprise pour tous les salariés qui le souhaitent, est retenu.

Les conditions et modalités de cette aide sont définies par l'accord essaimage en date du 9 février 2011.

3) LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES

a) Conseil en orientation

Les salariés concernés seront, dans un premier temps, reçus par leur hiérarchie puis par le Service Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre le temps et les moyens nécessaires à la réception de tous les salariés concernés.

Les entretiens individuels avec le responsable hiérarchique permettront :

- d'expliquer le contexte et les conséquences du projet entraînant le reclassement
- de préparer l'entretien avec le Service Ressources Humaines.

L'entretien avec le Service Ressources Humaines a pour objectif :

- d'expliquer les modalités d'application du présent accord
- de réaliser un point sur la carrière du salarié,
- de recueillir les souhaits d'évolution,
- d'identifier les compétences acquises et les compétences requises pour l'exercice d'un emploi cible,
- de préciser les mesures d'accompagnement nécessaires pour pallier les éventuels écarts,
- de rechercher des solutions prenant en compte les souhaits et les compétences des salariés et les possibilités de la caisse régionale.

Un support d'entretien spécifique prévoyant notamment la possibilité d'expression du salarié ainsi que des documents préparatoires seront mis en œuvre.

Les salariés pourront bénéficier, à leur demande ou sur proposition du service RH :

- d'un bilan professionnel,
- d'un bilan de compétences effectué avec le concours de spécialistes extérieurs à l'entreprise. Les frais sont pris en charge par l'AGECIF- CAMA au titre du droit au congé bilan de compétences.
- d'un bilan approfondi selon le dispositif "CAP PROJET"
- d'au moins un stage de découverte dans une autre unité de l'entreprise.

Lorsque le projet du salarié sera finalisé et validé, les moyens nécessaires au succès de sa nouvelle orientation seront mis en œuvre.

b) La formation

Les Plans de Formation annuels de la Caisse Régionale comportent des actions destinées à permettre aux salariés concernés par des reclassements de s'adapter à un nouvel emploi.

Afin d'accompagner au mieux les salariés concernés sur leur nouveau poste, la formation reposera sur la définition d'un plan de formation individuel venant compléter éventuellement les actions du plan de formation de la Caisse régionale des Côtes-d'Armor, et pouvant être mis en œuvre selon un mode individuel ou collectif.

c) Le suivi individuel après prise de poste

Un suivi individuel mensuel pendant les 6 mois suivant la prise de poste, réalisé avec le responsable hiérarchique, permettra d'établir un bilan, afin d'apporter si nécessaire les aides supplémentaires dont le salarié pourrait avoir besoin.

En cas d'inadaptation constatée soit par la caisse régionale, soit par le salarié lui-même, ce dernier pourra solliciter une nouvelle affectation plus conforme à ses compétences ou la mise en place d'actions de formation spécifiques.

4) LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les dispositions en vigueur dans la caisse régionale s'appliqueront aux salariés concernés par le présent accord et réalisant une mobilité sur le territoire de la caisse régionale des Côtes-d'Armor.

9 67 ES 542

5) LE PROCESSUS D'AFFECTION

Le processus d'affectation comprend 3 étapes :

- Une étape d'investigations
- Une étape d'expression de candidature ou de propositions
- Une étape d'affectation

a) Etape d'investigations

Tous les salariés dont le poste est supprimé dans le cadre d'un projet identifié pourront exprimer, au cours des entretiens prévus au paragraphe 3)a), leurs souhaits d'affectation sur un ou plusieurs autres postes existants ou à créer dans le cadre de la nouvelle organisation.

Ces souhaits seront recensés le plus tôt possible pour l'ensemble des personnes concernées par un même projet afin d'analyser la faisabilité et l'adéquation des compétences au regard du ou des postes identifiés.

b) Etape d'expression de candidature ou de propositions

Les salariés concernés peuvent exprimer leur souhait au travers de candidature à un ou plusieurs postes vacants.

Ces candidatures, à compétences équivalentes, seront considérées comme prioritaires.

Chaque salarié dont le poste est supprimé se verra proposer le plus tôt possible avant la suppression de son poste au minimum deux propositions d'affectation par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié pourra solliciter au moins un stage de découverte et/ou un entretien avec les managers des unités concernées afin de mieux appréhender le ou les postes et ou missions proposés.

A l'issue de cette étape d'investigations, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 10 jours ouvrés pour exprimer son intention.

En cas de refus, exprimé par courrier à la Direction des Ressources Humaines dans ce délai de 10 jours, une nouvelle proposition de poste ou de mission sera faite par la Direction des Ressources Humaines et les dispositions ci-dessus s'appliquent à nouveau.

c) Etape d'affectation

Les salariés dont la candidature sur un poste à pourvoir aura été retenue ou qui auront accepté l'une des propositions recevront une lettre d'affectation comprenant les mentions suivantes :

- L'emploi et la qualification professionnelle
- le lieu d'affectation
- La date d'affectation
- Le jour de repos hebdomadaire
- La classification
- Les conditions de rémunération
- La période probatoire : appliquée uniquement en cas de promotion, de 6 mois pour les salariés des classes I et II et de 9 mois pour la classe III.

Une copie de cette lettre sera adressée à son responsable hiérarchique.

2017 ES 396

En tout état de cause, l'objectif est de permettre à chaque salarié d'être affecté sur un poste cible dans un délai maximum de 2 ans après la suppression de son poste initial.

En cas d'affectation d'un salarié ou de nomination d'un salarié sur un nouveau poste avant la suppression effective de son poste, le recours à un salarié sous contrat à durée déterminée pourra être envisagé dans les conditions autorisées par la réglementation.

6) LES GARANTIES INDIVIDUELLES

a) Rémunération

En cas de reclassement sur un poste dont le niveau de position de classification est inférieur ou égal au poste initialement occupé, les salariés concernés bénéficieront des garanties suivantes :

- Maintien du total de la rémunération conventionnelle (rémunération de la classification, rémunération des compétences individuelles, rémunération conventionnelle complémentaire).
- Compensation des éventuels écarts REC par attribution d'une rémunération complémentaire REC spécifique, absorbable en cas de nomination ultérieure vers un poste à niveau de REC supérieur. *Le principe et les modalités de révision ou d'indexation du montant en Euros de la base REC (voir Accord REC, article 6 – évolution du montant de l'assiette de la REC) s'appliqueront à cette rémunération complémentaire.*
- Pour les personnes en classe II et III nommées sur un poste appartenant à une classe inférieure à celle du poste précédent : maintien de niveau de position de classification correspondant au premier niveau de la classe d'origine. La Caisse Régionale continuera de cotiser à la caisse de retraite correspondant à la classification initiale.

En cas de reclassement sur un poste de position de classification supérieure, le salarié bénéficie des conditions de garanties d'accompagnement des prises de responsabilités prévues au chapitre III. III B de l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

Les indemnités logement perçues par un DA ou DSA au moment de la suppression du poste seront maintenues :

- En cas d'affectation sur une mission : pendant toute la durée de la mission et pendant une durée d'un an après la prise de fonction sur un poste consécutivement à cette mission.
- En cas d'affectation sur un poste : pendant une durée d'un an après la prise de fonction sur le poste.

b) Droit à l'erreur

En cas de constat d'inadaptation au poste, suite au bilan d'adaptation prévu au chapitre 3)c), le salarié pourra exercer le droit à l'erreur pendant une durée d'activité effective de :

- 9 mois après l'affectation sur un poste cible des classes I et II
- 15 mois après l'affectation sur un poste cible de la classe III

à compter de la date effective de prise de fonction sur le poste cible sur lequel il aura été affecté à l'issue du processus d'affectation.

Le salarié pourra, dans sa demande, solliciter soit un plan d'adaptation complémentaire, soit une nouvelle affectation plus conforme à ses compétences sur un autre poste de la Caisse Régionale des Côtes-d'Armor.

La nouvelle affectation s'effectuera dans un délai maximum de 3 mois suivant la demande du salarié. Ce délai permettra de rechercher un poste vacant en adéquation avec les aptitudes du salarié.

Le salarié bénéficiera pour cette nouvelle affectation, des garanties prévues au paragraphe 6) a).

Le bénéfice du droit à l'erreur ne pourra être demandé qu'une seule fois par le salarié, et devra être adressé par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

c) Droit de retour

Les salariés dont le poste est supprimé et qui décident de réaliser une mobilité dans une filiale du Groupe Crédit Agricole, dans une filiale de Caisses Régionales, dans autre Caisse Régionale ou dans une autre entité relevant de la convention collective nationale du Crédit Agricole, ou dans une entreprise à laquelle la Caisse Régionale des Côtes d'Armor a transféré une activité, pourront bénéficier d'un droit de retour dans la Caisse régionale des Côtes d'Armor dans un délai de 12 mois maximum suivant la rupture de leur contrat de travail les liant à la Caisse Régionale des Côtes d'Armor. La durée de ce droit de retour sera stipulée dans la convention tripartite de mobilité et sera conforme à la demande exprimée par le salarié dans la limite de 12 mois.

Ainsi, pendant cette durée, le salarié pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise d'accueil, être réintégré au sein de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor, dans un emploi équivalent à celui occupé avant la mobilité.

Toutefois, ce droit de retour ne saurait s'exercer en cas de condamnation judiciaire et de licenciement pour faute.

Une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception devra être adressée à la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale des Côtes-d'Armor dans un délai minimum de 2 mois précédant leur retour.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, la Caisse Régionale des Côtes-d'Armor adressera une proposition d'affectation en fonction des postes disponibles. Dans toute la mesure du possible, la nouvelle affectation tiendra compte de la situation professionnelle du salarié au moment de son départ.

Les salariés exerçant ce droit de retour bénéficieront des garanties de rémunération prévues au chapitre 6) a) du présent accord.

d) Conditions bancaires et assurances

Au cours de la période d'essai correspondant au délai d'exercice du droit au retour, les salariés continueront à bénéficier des conditions bancaires et assurances consenties au Personnel de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor si le compte bénéficiaire du versement de salaire y est toujours domicilié. Au-delà de cette période, ces conditions s'appliqueront aux seuls salariés de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor.

Pour ce qui concerne les salariés exerçant des mobilités dans le cadre des accords cadre bretons (accord cadre n° 3 du 1^{er} Août 2008 et accord cadre n° 4 du 3 février 2009) les dispositions de ces accords s'appliquent concernant les conditions bancaires et assurance.

7) LA COMMUNICATION AUX SALARIES

Une information sur le présent accord sera effectuée auprès de tous les salariés de la Caisse régionale.

L'accord sera mis à disposition sur l'Espace RH.

8) DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pendant sa durée d'application, les organisations syndicales signataires et la Direction pourront décider de modifier à tout moment le présent accord par avenant.

Le suivi de cet accord sera réalisé en Comité d'Entreprise.

9) PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

A Ploufragan le 15 mars 2011

Directeur Général

Jean-Yves CARILLET



☒ CFDT : D. Le Rouvenec



☒ CGT :

☒ FO : Emmanuel SAGUIN



☒ SNECA / CGC :