

## ACCORD SUR LA MOBILITE INTERNE FONCTIONNELLE ET OU GEOGRAPHIQUE AU CREDIT AGRICOLE DES CÔTES D'ARMOR

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- ➔ C F D T représentée par *D. Le Roustan*
- ➔ C G T représentée par *G. PAME*
- ➔ FO représentée par *M. LE FRIEC*
- ➔ SNECA / C G C représentée par *J. Ducou*

d'autre part,

### PREAMBULE

Le développement à long terme de l'entreprise est conditionné d'une part, par la qualité du service et du professionnalisme apportés à nos clients et d'autre part, par le développement des compétences et de l'engagement de ses salariés.

Ainsi la mobilité, tant fonctionnelle que géographique, permet à la fois de favoriser l'évolution professionnelle des salariés en prenant en compte autant que possible leurs souhaits exprimés et d'assurer une adéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise dans le souci permanent de la recherche de la satisfaction clients.

La Caisse Régionale affirme ainsi, ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise :

- valorisation des femmes et des hommes par une gestion dynamique des carrières
- prise en compte de l'intérêt des clients par une stabilité des salariés dans leur poste
- prise en compte de l'impact environnemental.

La mobilité constitue un moyen pour les salariés de développer leur capacité d'adaptation au changement et aux différentes évolutions ainsi que leur compétence professionnelle individuelle.

Chaque salarié de l'entreprise est susceptible de connaître plusieurs mobilités fonctionnelles et/ou géographiques au cours de sa carrière.

Chacune de ces mobilités, pour remplir pleinement ses objectifs, vis-à-vis des salariés concernés, de ses clients et de la Caisse Régionale, doit être préparée, accompagnée et clairement définie dans ses modalités et c'est là, l'objet du présent accord.

## **ARTICLE 1 : Préparer sa mobilité**

Les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles peuvent devenir des accélérateurs de carrière. Toutefois, la définition d'une durée minimale d'occupation d'un poste (métier et affectation) est nécessaire afin :

- de permettre au salarié de valoriser et de tirer profit de son investissement initial,
- d'accroître la satisfaction clients en développant le professionnalisme et la personnalisation de la relation,
- de développer le travail d'acquisition des connaissances du salarié dans son poste en vue d'augmenter son expertise,
- d'améliorer l'efficacité opérationnelle (réactivité et qualité d'exécution)

Cette durée minimale est recommandée pour tous les postes, en particulier pour les postes en relation directe avec la clientèle :

- Métiers du réseau
  - o Assistant commercial, Conseiller clientèle = 2-3 ans
  - o Conseiller financier = 3-4 ans
  - o Conseiller assurance, Conseiller financier référent habitat, Chargé de Clientèle Patrimoniale = 5 ans
  - o Chargé de Clientèle Agricole, Chargé de Clientèle Professionnelle = 5 ans
  - o Chargé d'Affaire = 5 ans
  - o Responsable d'Agence = 5 ans
  - o Directeur d'Agence Principale, Directeur d'Agence, Directeur Adjoint d'Agence, Directeur Clientèle Professionnel = 6 ans
  - o Directeur de Secteur d'Agences = 6 ans
- Métiers du siège
  - o Durée à adapter en fonction des métiers et de l'expertise à acquérir.

### **1.1 Connaissance des emplois et des parcours professionnels**

Afin que chaque salarié puisse être acteur de son projet professionnel, il est nécessaire qu'il ait une visibilité sur les différents emplois existants au sein de la Caisse Régionale et sur les parcours professionnels permettant d'accéder à ces emplois.

L'entreprise a mis à disposition des salariés un répertoire des emplois ainsi qu'un outil moderne « Itinéraires de carrière ».

Cet outil accessible à partir du poste de travail présente les divers métiers et trajectoires de carrières possibles au sein de la Caisse Régionale. Il est illustré par des témoignages vidéo de salariés des 4 caisses régionales bretonnes. Les principaux objectifs sont de donner de la visibilité aux salariés sur leurs perspectives d'évolution, de favoriser les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, et de donner une vue d'ensemble des possibilités d'évolution au sein de la Caisse Régionale.

En complément de ces outils, chaque salarié est invité à échanger avec son manager pour enrichir ses connaissances sur les emplois et sur les opportunités d'évolution de carrière.

Le Manager, en tant que Responsable de l'évolution des compétences des salariés, s'engage à consacrer du temps pour le partage de ces informations et pour l'accompagnement.

De plus, dans le cadre de l'organisation du Service Ressources Humaines, les Chargés de Ressources Humaines sont à la disposition des salariés afin de répondre à leurs interrogations à tout moment de leur vie professionnelle.

## **1.2 Expression des souhaits**

### ***Entretien annuel***

L'entretien annuel d'appréciation est le moment privilégié pour exprimer notamment les souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle auprès du manager et pour échanger sur les parcours professionnels relatifs aux perspectives d'évolution des emplois et des activités de la Caisse Régionale.

Ces échanges doivent avoir lieu chaque année avec l'ensemble des salariés.

Les souhaits ainsi formulés et complétés par l'avis de la ligne hiérarchique, font l'objet d'un enregistrement et d'un suivi global et individuel. Une synthèse de ces données est présentée chaque année en « Comité Carrière ».

### ***Acte de candidature***

Chaque salarié accède à l'ensemble des offres d'emploi via les outils à disposition. Chaque salarié est vivement encouragé à postuler lors des ouvertures de postes susceptibles de recueillir son intérêt.

La Caisse Régionale rappelle l'engagement de réponse écrite auprès de tout salarié ayant postulé.

Le Responsable de l'entité dans laquelle le poste est à pourvoir s'entretient avec chacun des candidats dont la liste lui est fournie par le Service Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines et de la Communication (DRC), après concertation avec les Directions concernées, décide en dernier ressort du choix du candidat retenu pour les salariés de classe 1 et 2. Concernant les salariés de classe 3, la DRC propose un candidat au comité de direction, ce dernier décide en dernier ressort du choix du candidat retenu.

Enfin, le Responsable de l'entité dans laquelle le poste est à pourvoir s'engage à appeler l'ensemble des candidats afin de leur expliquer le choix réalisé.

Le Service Ressources Humaines s'engage à faire preuve de diligence dans la prise en charge des candidatures et s'assure que les réponses apportées aux candidats se fassent concomitamment.

Lorsqu'un salarié candidate sur un poste de cadre, et après analyse de la candidature par le Service Ressources Humaines, une analyse est effectuée soit en interne, soit par un cabinet spécialisé afin d'apprécier le potentiel du candidat. Lorsqu'un salarié candidate sur un poste de manager, et après analyse de la candidature par le Service Ressources Humaines, une analyse est systématiquement effectuée par un cabinet spécialisé afin d'apprécier le potentiel managérial du candidat.

Par ailleurs, le service Ressources Humaine veillera à recevoir les salariés ayant postulé à plusieurs reprises, sans avoir été retenus. Les salariés concernés peuvent être à l'initiative de cet entretien. Les managers peuvent promouvoir ce dispositif.

### ***Entretien carrière***

La Direction réaffirme l'intérêt de « l'entretien carrière » pour accompagner les salariés de la Caisse Régionale dans leur projet de mobilité et affiner le projet professionnel de chacun. L'initiative de cet entretien peut venir soit du salarié soit du Chargé de Ressources Humaines.

## **1.3 : Dispositifs facilitant la mobilité professionnelle**

### ***Filières professionnelles***

Les filières professionnelles sont destinées à se préparer à un nouvel emploi tout en continuant à exercer son emploi en cours. Elles permettent de faciliter une adaptation progressive à un nouvel emploi. L'entreprise poursuivra la mise en place de ce dispositif.

### ***Bilan professionnel***

Les salariés qui en ressentiront le besoin, pourront bénéficier à leur demande :

- d'un bilan professionnel,
- d'un bilan de compétences,
- d'un bilan approfondi selon le dispositif « CAP PROJET ».

L'ensemble de ces dispositifs est détaillé dans l'intranet de la Caisse Régionale.

### ***Stages découverte « Vis mon job »***

Afin de favoriser la mobilité et dans des cas particuliers tels que les réorganisations internes entraînant des suppressions de poste, des « stages découverte – Vis mon job » seront mis en place. L'objectif de ces stages est d'apporter une vision concrète et opérationnelle du travail tel qu'il s'organise dans une unité et sur un poste donné.

Ces stages favorisent la réussite des mobilités car ils permettent de découvrir un métier dans le cadre d'un projet professionnel.

## **ARTICLE 2 : Encourager et accompagner la mobilité**

### **2.1 Mobilité fonctionnelle : Aides à l'adaptation au nouveau poste**

#### ***Formation***

Tout salarié changeant d'emploi bénéficiera d'une analyse complémentaire de ses besoins en formation, liés à ses nouvelles activités, menée en concertation entre lui-même, son nouveau responsable hiérarchique et le service Ressources Humaines.

#### ***Tutorat***

Le tutorat est reconnu comme un mode d'accompagnement des salariés favorisant la performance, l'épanouissement et le développement à tous les moments de la carrière professionnelle. Ainsi l'entreprise s'engage à développer une politique de tutorat en lien avec son projet d'entreprise ENSEMBLE.

#### ***Suivi individuel***

Un suivi individuel sera mis en place sous la responsabilité du manager en charge de l'accompagnement. En cas de difficultés rencontrées, des solutions seront identifiées et mises en œuvre.

#### ***Constat d'inadaptation***

En cas d'inadaptation constatée soit par la Caisse Régionale se traduisant par une non confirmation dans ses fonctions, soit par le salarié, une nouvelle affectation sur un poste équivalent à celui occupé précédemment, ou la mise en place d'actions spécifiques sera proposée.

## 2.2 Mobilité géographique : modalités d'indemnisation

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés CDI de la Caisse Régionale, à l'exception des situations de rétrogradation ou de mobilité dans le cadre d'une sanction disciplinaire.

### 2.2.1 Le principe de l'accroissement de distance

L'entreprise considère que la mobilité doit être indemnisée, selon les modalités définies par le présent accord, uniquement si elle entraîne un accroissement de distance entre le lieu du domicile et le nouveau lieu de travail (siège ou agence de rattachement). Cet accroissement de distance est indemnisé dans sa totalité dans les conditions définies par le présent accord.

### 2.2.2 Prise en charge des frais de déplacement pendant une période transitoire

Cette période transitoire correspond :

- soit en cas de période de confirmation dans l'emploi si elle est prévue dans les conditions de mobilité,
  - à une durée de 6 mois : classe 1 et 2
  - à une durée de 9 mois : classe 3
- soit à une durée de 6 mois en cas d'absence de période de confirmation.

Par souci d'équité dans la prise en compte des déplacements indemnisés, il est convenu de traduire ces périodes en nombre de trajets domicile – nouveau lieu de travail selon les modalités suivantes :

- Une période de 6 mois correspond forfaitairement à un droit à indemnisation de 100 trajets domicile – nouveau lieu de travail, aller retour.
- Une période de 9 mois correspond forfaitairement à un droit à indemnisation de 150 trajets domicile – nouveau lieu de travail, aller retour.
- Toute autre période intermédiaire sera calculée au prorata selon les mêmes règles.

En cas de prolongation de la période de confirmation, la durée de cette prolongation sera aussi indemnisée, le calcul se fera au prorata selon les mêmes règles.

En cas d'hébergement sur place pendant cette période, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes :

- Remboursement des frais kilométriques pour 2 aller retour par semaine.
- Ticket repas pour le déjeuner.
- Frais réels dans la limite des plafonds en vigueur pour le dîner, la chambre et le petit déjeuner (5 nuits maximum).

### Encouragement du covoiturage

Le covoiturage est un mode de déplacement où plusieurs personnes utilisent une seule voiture pour faire le même trajet. Cette solution offre de multiples avantages : respect de l'environnement, économie, solidarité et sociabilisation.

C'est pourquoi, la Caisse Régionale des Côtes d'Armor encourage vivement ses salariés à opter pour ce mode de déplacement lorsqu'il est possible.

### 2.2.3 Accompagnement en cas de changement de domicile

Au plus tard à l'issue de la période transitoire, le salarié qui décide d'un changement de domicile en vue de se rapprocher de son lieu de travail, bénéficiera :

- de la prise en charge des frais de déménagement après présentation de deux devis,
- d'une indemnité forfaitaire d'aménagement de 1986,67 € brut (pour 2012).

### Aide à la mobilité proposée par l'organisme collecteur PEEC

Dans le cadre de la Participation de l'Employeur à l'Effort de Construction (PEEC), la Caisse Régionale a versé une subvention à l'organisme collecteur INCIAL en 2008. Cet organisme propose des aides aux salariés permettant de financer certains frais liés au changement de résidence.

- aide à la recherche d'un nouveau logement
- subvention permettant de financer certains frais liés au changement de résidence.

Il appartient à chaque salarié faisant une mobilité au sein de la Caisse Régionale de s'adresser directement l'organisme collecteur afin de savoir s'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de ces aides. Les coordonnées de l'organisme sont accessibles dans l'intranet de la Caisse Régionale.

### 2.2.4 Mobilité des salariés bénéficiant d'un logement de fonction

Les salariés qui, de par leur fonction, peuvent bénéficier d'un logement de fonction devront en exprimer la demande si possible au moment de leur nomination et au plus tard à l'issue de la période transitoire.

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 2.2.2 jusqu'à la date de déménagement pour une durée maximum de 9 mois ainsi que d'une indemnité forfaitaire de 1103,71 € brut (pour 2012) à l'issue du déménagement.

En cas de non demande d'un logement de fonction, ils bénéficieront des seules dispositions de l'article 2.2.2.

## ARTICLE 3 : Traiter les situations particulières

### 3.1 Mobilités géographiques induites par les reclassements liés aux réorganisations au Crédit Agricole des Côtes d'Armor

Les salariés dont l'emploi est supprimé du fait de réorganisation bénéficieront des dispositions de l'accord « sur l'accompagnement social des reclassements liés aux réorganisations au Crédit Agricole des Côtes d'Armor ».

Les salariés qui font l'objet d'un reclassement liés aux réorganisations mises en œuvre au sein de la Caisse Régionale bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de mobilité.

Le montant de cette indemnité est progressif en fonction de l'accroissement de distance domicile – lieu de travail généré par la mobilité :

- inférieur ou égal à 25 km : 827,78 € brut (pour 2012)
- supérieur à 25 km et inférieur ou égal à 50 km : 1103,71 € brut (pour 2012)
- supérieur à 50 km : 1379,64 € brut (pour 2012)

### 3.2 Autres situations particulières

Des mesures spécifiques pourront être étudiées dans certaines situations particulières (personnes handicapées, contraintes médicales....) afin de faciliter la mise en œuvre d'une mobilité utile à l'entreprise et à l'intéressé.

### ARTICLE 4 : Indexation des primes

Les primes visées aux articles 2.2.3, 2.2.4 et 3.1 seront revalorisées au mois de Février de chaque année sur la base de l'évolution annuelle de l'indice INSEE des prix à la consommation (hors tabac).

### ARTICLE 5 : Durée et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique aux mobilités réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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

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 des Prud'hommes.

Fait à PLOUFRAGAN, le 8 janvier 2013

Le Directeur Général

Jean-Yves CARILLET

CFDT *J. Le Roux*

CGT

*G. M...  
[Signature]*

FO M. LE FRIEC

SNECA/CGC

*J. Durin  
[Signature]*