

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF  
DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES  
ET SUR LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION  
DU COMITE D'ENTREPRISE  
SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE**

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

*Daniel Le Doullain*

➤ C G T représentée par

➤ FO représentée par

➤ SNECA / C G C représentée par

*Yvon Le Roux*

➤ SUDCAM représentée par

d'autre part,

**PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2241-4 et L. 2242-15 du Code du travail créés par la Loi du 18 janvier 2005 dite loi « Borloo » visant à mettre en place un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'accord national FNCA du 25 avril 2013 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans un contexte de changement démographique et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor souhaite anticiper sur l'évolution des emplois et des compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les attentes des clients et les aspirations professionnelles des salariés.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor confirme ainsi ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ainsi que l'ambition affichée dans le cadre de l'axe « Faire Grandir » du projet d'entreprise ENSEMBLE 2012-2014 et notamment l'orientation visant à favoriser la performance, l'épanouissement et le développement des salariés.

Les parties sont convaincues que la compréhension et l'appropriation de la stratégie de l'entreprise par les salariés constituent un levier fort d'engagement pour la majorité des salariés et permettent de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation pour l'ensemble des salariés.

*Ym*

*DL7*

*Yve*

## **ARTICLE 1 : STRATEGIE DE L'ENTREPRISE**

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 d'Entreprise sur cette stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

### **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.

La stratégie de la Caisse Régionale s'exprime au travers de son projet d'entreprise.

### **Modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise**

Les parties signataires du présent accord conviennent de maintenir la démarche initiée par l'accord de 2008 :

- Une information annuelle du Comité d'Entreprise sera organisée afin de préciser la situation de la Caisse Régionale au regard de sa stratégie.
- Une consultation du Comité d'entreprise sera organisée si des éléments majeurs du diagnostic évoluent et si l'entreprise est amenée à réviser sa stratégie.

### **Informations portées à la connaissance du Comité d'Entreprise en vue de sa consultation**

- Les orientations et les ambitions du groupe Crédit Agricole à moyen terme.
- Les principaux éléments de diagnostic de l'environnement de la caisse régionale :
  - Marché
  - Concurrence
  - Attentes clients
- L'analyse des forces et des faiblesses de la Caisse Régionale, des menaces ou contraintes à prendre en compte.
- Les opportunités que l'entreprise souhaite saisir, les valeurs qu'elle souhaite affirmer.
- 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.

YMR

D 107

SM

## ARTICLE 2 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

### Définition

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à concevoir et à mettre en place des politiques de formation, de recrutement et de mobilités 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 probables au regard des ambitions stratégiques.

### Objectifs

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :
  - Anticiper l'évolution des métiers nécessaire au regard des activités et des objectifs de l'entreprise tant au plan qualitatif que quantitatif.
  - Prendre en compte de manière anticipée les évolutions d'organisation et de traitement des activités.
- La gestion des compétences
  - Faire évoluer les compétences des salariés en fonction des besoins présents et futurs de l'entreprise.
  - Faire adhérer les salariés à une démarche d'amélioration des compétences.

### Les acteurs

#### **La Caisse Régionale :**

Présente :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée,
- les prévisions à moyen terme (3 à 5 ans) des grandes tendances d'évolution de l'emploi, qualitatives et quantitatives, notamment en tenant compte du contexte démographique et organisationnel.

Définit à partir des axes stratégiques une organisation du travail avec les effectifs et les conditions d'emploi correspondants,

Elabore des plans d'action pour favoriser l'évolution et l'adaptation des compétences,

Evalue régulièrement les performances professionnelles et les compétences de ses salariés pour favoriser leur évolution,

Met à la disposition de ses salariés des outils de gestion de l'emploi et de formation,

Informe les partenaires sociaux et le personnel des changements d'organisation.

YMR

2017

JSC

## **Les salariés :**

Chaque salarié est acteur de son parcours professionnel et de son adaptation aux évolutions technologiques et aux changements réglementaires aux moyens des formations et informations, mis à disposition, ceci tout au long de sa vie professionnelle, en accord avec les exigences de l'entreprise et ses souhaits personnels.

## **Les partenaires sociaux :**

Ils sont associés à la démarche de gestion des emplois et des compétences, par les informations qu'ils reçoivent et les suggestions qu'ils apportent lors des processus d'information ou de consultation réalisés sur les projets de réorganisation, lors des bilans réalisés sur la situation de l'emploi et à l'occasion de l'élaboration du plan de formation annuel.

## **Les moyens**

### **La préparation des mobilités**

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. Cette durée est définie par l'accord sur la mobilité interne fonctionnelle et ou géographique du 8 janvier 2013.

Cet accord affirme qu'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 à cet effet un répertoire des emplois ainsi que l'outil « Itinéraire de carrière ».

En outre, la Caisse Régionale a mis en place des dispositifs de développement des compétences pour favoriser ces mobilités professionnelles : les filières professionnelles ainsi que les formations « développement des compétences ».

L'entretien annuel est un moment privilégié pour exprimer les souhaits de mobilité géographique et/ ou fonctionnelle. Le manager doit systématiquement aborder ce sujet afin de susciter une réflexion du salarié sur son avenir professionnel. 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 ».

Par ailleurs, un accord sur l'accompagnement social des reclassements liés aux réorganisations au Crédit Agricole des Côtes d'Armor a été signé le 15 mars 2011 afin de définir les modalités d'accompagnement social des salariés pouvant faire l'objet d'un reclassement.

L'entretien carrière existe au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor. Il a pour objectif de

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe)
- Définir en partenariat avec le salarié, les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Les périodicités sont définies dans l'accord portant sur la Gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie Professionnelle.

YUR

DL7

JM

## **L'offre sur les postes disponibles**

La Caisse Régionale met à la disposition des salariés, sur le poste de travail, des informations sur les postes à pourvoir.

Dans le cadre des coopérations bretonnes, les Caisses Régionales Bretonnes ont fait le choix « d'accompagner les salariés qui font le choix d'une mobilité géographique vers une autre CRB afin notamment d'élargir leurs expériences et de développer leurs compétences ... ». Dans ce contexte, un site « Carrières Bretagne » a été mis en place et permet de visualiser l'ensemble des offres disponibles au sein des Caisses Régionales Bretonnes. La postulation et les modalités de gestion des candidatures ont également été définies de façon à les optimiser.

L'information sur la définition des emplois existe via le répertoire des emplois accessible sous l'intranet.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor s'engage à donner aux salariés et à leurs managers une visibilité suffisante sur les tendances évolutives des métiers de l'entreprise et les passerelles entre les différents métiers, afin que chaque salarié puisse construire son propre projet professionnel et être conseillé par ses responsables. L'outil moderne « Itinéraire de carrière » accessible à partir du poste de travail depuis le début d'année contribue à ces objectifs.

## **La Formation**

La formation professionnelle a pour mission essentielle de permettre aux hommes et aux femmes du Crédit Agricole de mettre à niveau et d'élargir leurs compétences pour relever le défi du professionnalisme accru des métiers. La place de la formation professionnelle dans le dispositif de gestion des personnes et des compétences doit rester prépondérante car elle constitue un des investissements stratégiques de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées des clients.

Le plan de formation permet d'adapter les compétences des salariés aux besoins de l'entreprise et à ses évolutions. La Caisse Régionale s'efforcera d'anticiper sur les évolutions et de préparer les formations le plus en amont possible.

Les filières professionnelles (filières spécialistes réseaux CCA-CCPRO-CGP-CAP, et filières Managers) constituent un mode de préparation à l'exercice d'un nouveau métier. Elles sont mises en œuvre et continueront de l'être au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor.

Les dispositifs de bilans de compétences et de Cap Projet sont mis en place soit à la demande des salariés, soit sur proposition du service Ressources Humaines après échanges sur les objectifs poursuivis. Ils permettent aux salariés d'anticiper sur des évolutions de compétences et de métiers.

## **Le recrutement**

La Caisse régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor a mis en place une politique volontaire de diversification des profils recrutés afin d'anticiper sur les besoins futurs en terme de compétences.

Elle met également en œuvre un parcours complet de formation des jeunes embauchés favorisant l'intégration dans l'entreprise et le transfert des savoirs. Les modalités d'intégration sont définies dans le cadre des discussions en cours sur le contrat de génération.

*dyur*

*9 6 7*

*jeu*

## **Organisation du Service Ressources Humaines en portefeuilles**

La Caisse Régionale a mis en place une organisation du Service Ressources Humaines intégrant 4 Chargés de Ressources Humaines dont le rôle est notamment la mise en œuvre d'une GPEC efficace et l'optimisation de la gestion des carrières des salariés.

Les 4 Chargés de Ressources Humaines s'appuieront sur les moyens existants énumérés ci-dessus en optimisant leur utilisation et créeront de nouveaux outils. Leurs objectifs sont :

- Concevoir et mettre en œuvre des outils de gestion dynamique des personnes, des emplois et des compétences.
- Piloter la gestion des effectifs et des emplois dans le cadre des objectifs fixés par la Direction.
- Anticiper les évolutions de postes quantitativement et qualitativement et mettre en œuvre les solutions adéquates.
- Indiquer les besoins identifiés de l'entreprise pour orienter la politique de recrutement.
- Recenser les potentiels pour les postes à pourvoir à court et moyen termes (formation, souhaits d'évolution, expérience) et mener des entretiens avec les salariés concernés.
- Assister les directeurs et les managers dans la gestion des personnes et des compétences.
- Veiller au respect de l'application des décisions prises en matière de GPEC.

### **ARTICLE 3 : LES CONDITIONS D'ACCES ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS ET DE LEUR ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties conviennent que les séniors constituent une richesse pour l'entreprise en termes de connaissance, d'expérience et de savoir-faire.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor sera particulièrement attentive à l'évolution professionnelle et l'accompagnement de cette catégorie de population. Les discussions en cours sur le contrat de génération ont pour objectif de définir des engagements en faveur de l'emploi des séniors. Par sénior, il faut entendre les salariés âgés de 55 ans et plus.

A cette fin, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en faveur de l'emploi des séniors contenus dans l'accord portant sur le contrat de génération (en cours de discussion) ou à défaut le plan d'actions :

- Un objectif d'embauche et de maintien dans l'emploi des séniors
- Des engagements visant l'amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :
  - Favoriser l'accès au temps partiel pour les salariés âgés de 58 ans et plus et dans la limite de 80% du temps travaillé.
  - Examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard du diagnostic effectué en 2011.
  - Solliciter les Services de Santé et de Sécurité au Travail une fois par an.

YUR

D L 7

SM

- Des engagements en matière de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
- Des engagements en matière d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges (entretiens carrière...).

#### **ARTICLE 4 : CARRIERES DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES**

Les engagements rappelés, ci-dessous, par le présent accord s'inscrivent dans la démarche prévue dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail et de l'accord portant sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel applicable au sein de la Caisse Régionale.

A ce titre, les parties signataires affirment à nouveau que l'engagement syndical ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle, à la formation et à la rémunération.

#### **ARTICLE 5 : DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

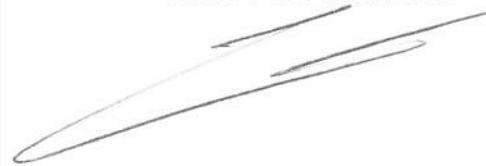
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra effet à la date de sa signature et expirera le 31 Décembre 2015. Il cessera de produire de plein droit tout effet à cette échéance.

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 novembre 2015.

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.

Fait à PLOUFRAGAN, le 8 juillet 2013

Le Directeur Général  
Jean-Yves CARILLET



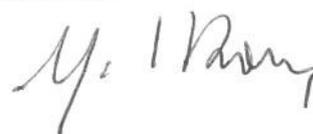
☞ CFDT



☞ CGT

☞ FO

☞ SNECA/CGC



☞ SUDCAM