

CAISSE RÉGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

ACCORD N°76 SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, LE MANS (72000), représentée par M. Christophe NOEL, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par
- F.O., représentée par
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par *Valérie*
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par *Jean-Michel Tournier*
- L'U.N.S.A., représentée par *Jay TOQUET*

d'autre part,

Il est conclu le présent accord d'entreprise.

I - PREAMBULE :

Dans un contexte de changement démographique et face aux évolutions du secteur bancaire et du Groupe Crédit Agricole, des métiers et des technologies, la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine entend accompagner les emplois et les compétences de ses salariés tout au long de leur parcours professionnel.

A cet effet, l'entreprise met à profit la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, au service de sa politique de fidélisation, d'évolution professionnelle, de formation et de promotion interne de ses collaborateurs.

Sur le plan collectif il s'agit de maîtriser les évolutions à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif et de donner une visibilité aux salariés sur ces évolutions pour les aider dans leur choix et dans leur développement professionnel.

Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur face à l'évolution des métiers et de lui permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Le nombre prévisionnel des départs en retraite, l'évolution structurelle de la pyramide des âges, l'évolution des métiers et le contexte de recrutement, rendent nécessaire le déploiement d'outils spécifiques de ressources humaines propres à favoriser l'adaptabilité et l'évolutivité des collaborateurs.

Dans ce cadre, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences correspond à la mise en œuvre de politiques et de plans d'actions visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines en terme d'effectifs et de compétences ; en fonction des orientations du plan d'entreprise VISEO de la Caisse et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

En application de l'article L.2242-15 du code du travail, et dans le cadre de l'accord national en date du 25 avril 2013, la négociation porte sur les thématiques suivantes :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ;
- les outils de diagnostic de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les outils d'accompagnement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de l'accord n°66 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences arrivé à échéance le 31 décembre 2012.

Le présent accord complète également, par ces dispositions, d'autres accords en vigueur dans la Caisse Régionale et notamment les accords sur la formation, l'égalité professionnelle H/F, les contrats de génération, le tutorat ainsi que la mobilité.

II - MODALITES D'INFORMATION / CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

La mise en place d'un dispositif de GPEC implique que les partenaires sociaux disposent d'informations permettant une bonne compréhension des éléments conjoncturels et structurels 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 la stratégie.

La Caisse présentera donc aux représentants du personnel les choix stratégiques envisagés et la politique sociale qui en découle.

A. DEFINITION DE LA STRATEGIE :

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.

M

DV

GT L

B. DETERMINATION DU CONTENU DE L'INFORMATION

En parallèle, dans le cadre des obligations légales, la Caisse informe chaque année le comité d'entreprise sur les données économiques et sociales au titre notamment des articles L.2323-50 et L.2323-56 du code du travail.

L'information sur la stratégie pourra comprendre :

- les principaux éléments : de diagnostics de l'environnement de la Caisse, du contexte économique, de son marché, des attentes de la clientèle, de la démographie et des flux de personnes sur son territoire, de l'évolution du positionnement de la concurrence ;
- l'analyse des forces et faiblesses de la caisse et les axes prioritaires de développement dans le cadre du projet d'entreprise VISEO et du Plan de Développement Relationnel de la Caisse Régionale ;
- à titre d'information, les orientations et ambitions du groupe Crédit Agricole.

Ces éléments viennent compléter les sources d'information déjà constituées par différents documents tels que le rapport annuel de la Caisse Régionale, le bilan social, les rapports sur l'égalité professionnelle H/F, sur l'examen de la situation de l'emploi, ainsi que diverses informations communiquées dans le cadre de l'information régulière au comité d'entreprise.

L'information du comité d'entreprise portera également sur les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi et les compétences et précisera les éléments suivants :

- les estimations chiffrées de l'évolution des emplois au sein de la Caisse Régionale compte tenu notamment des départs en retraite (sur 3 ans 2013 à 2015) ;
- les tendances d'évolution du contenu des métiers rencontrant des changements importants (attentes différentes des clients, renforcement de la technicité, automatisation et évolutions technologiques, création de nouvelles activités ou au contraire disparition de certaines...) ;
- les données de l'Observatoire National des métiers dans les Caisses Régionales ;
- les données statistiques générales issues de la revue d'effectif réalisée dans la Caisse Régionale l'année n-1
- les projets de sous-traitance et de coopérations inter-Caisses Régionales.

C. MODALITES D'INFORMATION- CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Pour que la démarche de la GPEC et, notamment l'information et la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi soit cohérente, les parties conviennent que le comité d'entreprise sera informé et consulté annuellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise au regard des évolutions prévisibles des différentes activités et ses effets prévisibles sur l'emploi, lors de la réunion ordinaire du mois de janvier.

Dans tous les cas, le comité d'entreprise sera consulté dans l'année si des éléments majeurs du diagnostic évoluent ou si l'entreprise est amenée à réviser sa stratégie.

Au regard de la nature stratégiques de certaines données communiquées, les membres du comité d'entreprise seront tenus au secret le plus strict concernant les informations

transmises à titre confidentiel et mentionnées comme telles, lesquelles ne devront être divulguées ni à l'intérieur ni à l'extérieur de la Caisse.

Il est rappelé, par ailleurs, que la réunion annuelle de la Commission de suivi de la CCN au niveau de la Caisse Régionale, permet aux organisations syndicales signataires de la Convention collective et à la direction d'échanger sur l'évolution des métiers.

III - LES OUTILS DE DIAGNOSTIC DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

A. L'ENTRETIEN D'APPRECIATION

Il permet de disposer d'un outil sur lequel peut se construire un parcours professionnel.

Un entretien annuel d'évaluation est organisé chaque année au cours du 1^{er} trimestre entre chaque membre du personnel et sa hiérarchie.

L'objectif de cet entretien est, en premier lieu, de diagnostiquer les compétences, le potentiel et l'engagement du collaborateur sur l'année de référence. L'entretien permet aussi l'élaboration d'axes de progrès entre le collaborateur et son manager.

L'entretien est également l'occasion de faire le point sur le déroulement de carrière de l'intéressé. Lors de l'entretien, le collaborateur peut exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle et de formation.

Pour compléter cet entretien, le salarié a la possibilité de demander un entretien RH auprès du service Gestion des Compétences de la Direction des Ressources Humaines, de la Logistique et de la Qualité.

B. LA REVUE D'EFFECTIF

La revue d'effectif constitue un des outils majeurs de l'ambition VISEO du développement des compétences individuelles et collectives. Il s'agit d'un outil d'organisation interne à l'entreprise, en lien avec l'entretien annuel.

Sa mission sur la base des données résultant des entretiens d'appréciation, est d'assurer un suivi régulier et individualisé du personnel dans son parcours professionnel au sein de la Caisse Régionale et de sa mobilité dans le cadre des engagements sur le développement durable.

La revue d'effectif se déroule du mois de juin au mois de décembre de chaque année environ. Elle associe la DRH d'une part et les managers (direct et N+1) d'autre part (*cadres de direction pour le siège et directeurs de région pour le réseau*).

La revue d'effectif permet :

- d'apprécier le collaborateur dans sa fonction actuelle, de suivre son potentiel d'évolution à court ou moyen terme et ses besoins en formation spécifique.
- d'accompagner les personnes en difficultés sur un poste de travail, d'en diagnostiquer les causes et de déterminer les solutions nécessaires avec le Manager de proximité.
- d'identifier les bénéficiaires de RCP.
- d'appréhender la distance domicile – lieu de travail parcourue par les salariés dans le cadre de la démarche sur le développement durable.

GT M L

- d'identifier parmi les salariés de la Caisse Régionale ceux qui disposent des capacités nécessaires pour tenir, le cas échéant, des fonctions de tuteurs.

Elle nécessite donc en amont comme en aval d'être partagée entre le Manager et son collaborateur.

Il est convenu que la revue d'effectif fera l'objet d'un suivi des données statistiques générales auprès du comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur la stratégie.

C. L'ANALYSE DU TURN-OVER

Les outils servant à l'analyse :

- tableau de bord de suivi des départs (démissions, retraites)
- document prévisionnel sur les départs en retraite et les estimations du nombre de démissions au regard des données économiques et sociales de la région

Les enjeux :

- Renouvellement des populations en raison de prévisions de départs en retraite ;
- Capter des profils à potentiel pour assurer le renouvellement des cadres Managers dans une culture de promotion interne ;
- Favoriser la diversité des profils tout en maintenant la qualité des recrutements.

D. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI A TRAVERS UN REFERENTIEL DES METIERS ET DES COMPETENCES

Le référentiel des métiers et des compétences a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois de l'entreprise ainsi que des principales passerelles existantes entre ces métiers.

Le projet d'entreprise VISEO prévoit d'actualiser cet outil et son mode de consultation.

Ainsi, il sera organisé autour des éléments suivants :

- compétences par métier,
- passerelles entre les métiers et les activités.

Sur la base des informations fournies au comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les compétences, ce référentiel permettra d'identifier les nouveaux métiers ou ceux qui changent dits « sensibles » et de prendre les mesures d'adaptation nécessaires tant en terme d'évolution d'effectifs que de niveau de compétences.

E. LA REALISATION DE CHANTIERS D'EXCELLENCE OPERATIONNELLE

Dans le cadre du projet d'entreprise VISEO, la caisse régionale a mis en place en 2011 une méthode d'optimisation de l'organisation du travail appelée excellence opérationnelle.

Ces chantiers visent à améliorer l'organisation du travail et peuvent révéler parfois le besoin de conduire des changements dans l'exercice de certains métiers et, à terme, générer des évolutions dans l'emploi.

Ils constituent de fait un point d'attention à intégrer dans la gestion prévisionnelle.

L'ensemble de ces outils doit nous permettre d'anticiper l'évolution des métiers de la CR Anjou Maine.

IV - LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Les mesures d'accompagnement regroupent l'ensemble des moyens et des outils que l'entreprise proposera et mettra à disposition des collaborateurs afin de faciliter le maintien et/ou le développement de leurs compétences et d'accompagner leur projet d'évolution professionnelle.

L'objectif est de favoriser par des outils de formation le parcours professionnel des collaborateurs au sein de la caisse régionale et mettre en adéquation les besoins de l'entreprise avec les projets d'évolution professionnelle des collaborateurs.

Le suivi de ces mesures sera réalisé dans le cadre de la commission formation du Comité d'entreprise.

A. LES DEMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT DES RECRUTEMENTS ET DES EVOLUTIONS DANS L'EMPLOI :

En cas de poste à pourvoir dans l'entreprise la priorité est donnée aux candidatures internes, sous réserves de leur adéquation au profil du poste, soit immédiate, soit après un accompagnement formation.

Tous les postes à pourvoir sont publiés sur le portail (hors mouvement tournant responsables d'unité) afin de laisser à chacun le choix de se déclarer candidat.

Ces postes seront ouverts pendant une période définie par la Direction des Ressources Humaines permettant à tous les candidats de postuler dans les délais (Accord n°69 sur la mobilité).

Les recrutements doivent respecter l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations en veillant également au transfert des compétences (signature par la Caisse Régionale de la Charte de la diversité en 2009).

Les chargés de développement des compétences se mettent à disposition des collaborateurs de l'entreprise qui le souhaitent pour échanger sur leur parcours professionnel et leurs perspectives après les réunions d'unités auxquelles ils participent dans l'année.

1) La pépinière d'expertise

L'objectif : anticiper les recrutements et la préparation à des métiers d'expertise qui demandent de fortes compétences et connaissances.

Création de 2 pépinières internes par an de 6 collaborateurs maximum au total qui libèrent leur poste pour se préparer au métier de Conseiller Grande Clientèle et au métier de Chargé d'affaires entreprise ou de Chargé de développement agri ou pro.

Mise en œuvre : une formation sur 6 mois en 2 parties avec un tronc commun - quelque soit l'affectation – sur les bases incontournables du mode organisationnel interne de ces métiers (process, outils commerciaux..) et un socle spécifique selon le métier exercé.

ST

SV M

L

A partir du 3^{ème} mois le collaborateur en pépinière peut-être amené à effectuer des remplacements ponctuels sur le métier préparé et apporter un renfort aux équipes.

Suivi :

- Désignation d'un tuteur exerçant le même métier pour accompagnement pendant la formation (le manager n'est pas le tuteur)
- Livret de suivi avec point d'étape à 2/4/6 mois réalisé par le manager + appréciation du tuteur et validation cadre de Direction ou responsable de secteur puis envoi à la gestion des compétences.

2) Le parcours spécifique et individualisé d'intégration Bac +4/5

L'objectif :

- favoriser l'intégration directe des jeunes diplômés ou ayant une première expérience professionnelle, sur un métier de spécialiste pour les faire évoluer plus rapidement dans l'entreprise ;
- avoir une offre adaptée permettant d'être attractif sur le marché, soutenir la politique de recrutement bac +4/5 et garantir un niveau de recrutement stable en nombre et en qualité.

Mise en œuvre : durée moyenne du parcours est de 5 ou 6 mois, le parcours est découpé en 3 phases d'apprentissage :

- phase accueil : intégration dans une agence référente ;
- phase « vente rapide » sur un métier de conseiller clientèle ou de spécialiste ;
- phase préparation à la spécialisation avant la titularisation.

Chaque parcours est individualisé au regard du profil du candidat (formation/expérience).

En 2014, le parcours d'intégration des Jeunes Embauchés sera complété et mis en place en fonction du niveau de diplôme obtenu.

2) Les filières préparatoires externes

L'objectif :

- former des collaborateurs n'ayant pas une formation initiale en lien avec la banque et embauchés en contrat de professionnalisation CDD et Diplôme Universitaire.
- former des jeunes en apprentissage

Pour les contrats de professionnalisation CDD ou les DU, le tuteur est le Directeur d'agence ou l'Adjoint de la première agence d'affectation

Il est désigné à la mise en place du contrat et devient l'interlocuteur privilégié durant les 12 mois de contrat et durant 14 mois pour les DU.

Dans le cadre de l'apprentissage, le maître d'apprentissage est le Directeur de l'agence d'accueil. Il est le relais entre l'établissement de formation/ l'apprenti/ l'entreprise

3) les filières stratégiques :

M DV 95

L'objectif : préparer les collaborateurs à occuper une nouvelle fonction par une formation anticipée.

La mise en œuvre : alternance entre une partie acquisition théorique et une partie acquisition pratique d'une durée globale moyenne de 5 ou 6 mois environ, voir plus éventuellement sur des métiers de managers ; le salarié reste dans son poste pendant la durée de la filière préparatoire.

Une validation est prévue à mi-parcours (manager) et en fin de parcours (manager + RH)

4) Accompagnement Métiers

Des Rencontres quadrimestrielles ont été mises en place en 2012 afin de s'assurer de l'adéquation entre les exigences croissantes de nos clients et les compétences clés de nos collaborateurs. Elles s'organisent sous 2 volets : l'un d'ordre technique, le second d'ordre Posture Relation VISEO

5) les accords de mobilité :

La mobilité, parce qu'elle entraîne un changement d'environnement personnel, professionnel ou de métier, est un moyen d'une part de développer ses compétences individuelles et collectives ; d'autre part d'assurer son employabilité en travaillant sa capacité d'adaptation au changement, et enfin de renforcer sa motivation et la communication entre les services.

Par la conclusion d'un accord sur la mobilité en avril 2012 la Caisse Régionale et les organisations syndicales ont souhaité faciliter cette démarche de changements en définissant les conditions d'organisation et d'accompagnement des mobilités fonctionnelles et des mobilités géographiques dans l'entreprise.

Au-delà, l'accord national sur la GPEC du 25 avril 2013, structure la mobilité inter-Caisses Régionales ou autres entités du groupe notamment en prévoyant la mise en place d'une convention tripartite entre l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil.

6) les orientations du plan de formation

La Caisse Régionale s'engage à porter une attention particulière au lien entre la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que l'évolution des outils et de l'organisation du travail. La consultation du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera d'ailleurs l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

B. LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES COLLABORATEURS :

1) Le bilan de compétence :

Le bilan de compétence permet au salarié de définir un projet professionnel accompagné, le cas échéant d'une formation.

Ce bilan peut être réalisé à la demande du salarié.

GT

M

BN

5

Les salariés peuvent disposer, à leur demande d'un congé de bilan de compétence dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'organisme paritaire national (AGECIF-CAMA).

3) VAE : Validation des acquis de l'expérience.

Ce dispositif a pour objet, dans le cadre du parcours professionnel de permettre aux collaborateurs d'avoir accès aux diplômes nationaux.

4) DIF : le droit individuel à la formation

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances et ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent utiliser leur droit individuel à la formation pour réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles, des actions de bilan de compétence ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

5) CIF : le congé individuel de formation

Le CIF a pour objet de permettre à tout collaborateur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation. La prise en charge se fait, à la demande du collaborateur, par le biais de l'AGECIF-CAMA.

V - DUREE

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2015 Il cessera, de plein droit, de produire tout effet à compter de cette date.

Les parties pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une durée déterminée de leur choix. A cet effet, les parties conviennent de se rencontrer dans les 4 mois précédant l'échéance du présent accord.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier, à tout moment, le présent accord, par avenant.

VI - DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prend effet à compter du jour de sa signature.

4 DV et

Fait au Mans

En 8 exemplaires originaux

Le 06/12/2013

Pour la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE,

Le Directeur Général, Christophe NOEL

Pour la C.F.D.T

Pour F.O.

Pour le S.N.E.C.A.-C.G.C.

Pour S.U.D./S.D.A.C.A.A.M

Pour l'U.N.S.A.