

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

Entre,

- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel NORD MIDI-PYRENEES, ci-après désignée « CRCAM NMP » dont le siège social est situé 219, avenue François Verdier - 81000 ALBI, représentée par Madame Patricia AVEROUS, Directrice des Ressources Humaines,

désignée ci-après “ la Caisse Régionale” ou « la CR NMP »  
d'une part,

Et

- Les organisations syndicales ci-après :

- . C.F.D.T. représentée par *Patrice Raïssoy*, délégué syndical
- . C.G.T. représentée par *Patrice Raïssoy*, délégué syndical
- . S.N.E.C.A. représentée par *Elapier 25*, délégué syndical,
- . S.U.D. C.A.M. *Elapier 25*, délégué syndical,

ensemble désignées ci-après “ les Organisations Syndicales ”

d'autre part.

il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Dans un monde et dans un secteur en mouvement permanent, dans le cadre des dispositions du code du travail, de l'accord national du 25 avril 2013 et du présent accord, la CRCAM NMP et les organisations syndicales signataires ont souhaité, au travers de l'information et de la consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et au travers de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, réaffirmer tout l'intérêt de créer sur ces thèmes, des situations d'échange qui donnent du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment au sein du projet du groupe et du projet d'entreprise.

**Article I : Objet**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'objet du présent accord est de traiter :

- . les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise ;
- . la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

*25c PA*

*PA*

## Article II : Définitions

### *Stratégie de l'entreprise*

Rappel fait que 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 de la Caisse régionale sur la stratégie, la stratégie est définie par les principales ambitions durables de l'entreprise.

### *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences permet d'anticiper et de concilier les besoins de performance de l'entreprise, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences suppose :

- . la responsabilité de l'entreprise dans l'anticipation de ses ambitions stratégiques et l'accompagnement des projets professionnels des salariés ;
- . l'implication et la responsabilisation du salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle dont il est l'acteur clé.

## **Article III : 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**

Le dialogue social entre les représentants du personnel et la Direction de la Caisse régionale doit favoriser le partage de l'information sur les évolutions de l'entreprise, et permettre ainsi d'anticiper les conséquences des orientations stratégiques.

Pour cette consultation sur la stratégie, les informations suivantes seront notamment portées à la connaissance du Comité d'entreprise :

- . orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- . principaux éléments de diagnostics de l'environnement de la Caisse régionale, de son marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle ;
- . analyse des forces et faiblesses de l'entreprise, des menaces et contraintes ;
- . opportunités que l'entreprise souhaite saisir.

Ces éléments viennent compléter les sources d'information périodiques et ponctuelles déjà constituées par ailleurs et pourront également être intégrées dans la base de données économiques et sociales prévue par la loi relative à la sécurisation de l'emploi et devant être prochainement précisée par décret.

Le Comité d'entreprise est également consulté en amont sur les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi et sur les salaires. Au cours de cette consultation, seront notamment portés à la connaissance du Comité d'entreprise les principaux facteurs pouvant impacter le niveau d'emploi en cas de réalisation ou non de la stratégie et les hypothèses, sous forme de tendances, d'évolution du niveau d'emploi ; la notion d'emploi pouvant être analysée en termes d'effectifs, métiers, compétences et qualifications.

Une discussion annuelle avec les membres du Comité d'entreprise sera organisée après communication préalable d'éléments d'information et le Comité d'entreprise sera consulté si des éléments majeurs du diagnostic évoluent ou si l'entreprise est amenée à réviser sa stratégie.

Ces éléments sont également portés à la connaissance des managers dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel.

Le présent accord à également fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise qui a émis un avis favorable au cours de la réunion du 19 décembre 2013.

SE AP

PA

#### **Article IV : Modalités de mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Il est ainsi rappelé qu'au sein de la CR NMP, des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences ont été mises en place depuis de nombreuses années.

Les parties réaffirment ici l'importance de poursuivre l'accompagnement des changements dans le cadre d'un dialogue social de qualité en :

- . anticipant les évolutions de la CR NMP ;
- . prévenant les éventuelles difficultés d'adaptation des salariés, et en développant leurs compétences face à une clientèle de plus en plus avertie, notamment par l'appropriation des nouvelles réglementations ;
- . préparant les salariés aux métiers de demain, y compris les seniors, dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle ;
- . s'attachant à donner de la visibilité sur les grandes tendances d'évolution des métiers en développement, en mutation ou fragilisés.

Ainsi, afin de permettre à chaque collaborateur d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être acteur de son projet professionnel, la CR NMP anticipera les évolutions des métiers, tant au plan qualitatif que quantitatif, ainsi que d'éventuels changements d'organisation au regard de leurs ambitions et objectifs.

Les parties signataires conviennent cependant que ces tendances ne seront communiquées qu'à titre indicatif, l'environnement étant susceptible d'évoluer rapidement.

Pour ce faire, la CR NMP présentera l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ainsi que les prévisions à court et moyen terme des grandes tendances d'évolution de l'emploi, qualitatives et quantitatives, notamment en tenant compte du contexte démographique et organisationnel.

Par ailleurs, les travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, viendront compléter ces informations.

Enfin, les dispositifs collectifs et individuels suivants seront déployés pour favoriser :

- . l'information de tous les salariés par la mise en place d'outils de types rendez vous carrières, publications de postes, espace intranet dédié, permettant aux salariés d'avoir une visibilité sur les procédures et démarches leur ouvrant des pistes d'évolution, notamment de mobilités fonctionnelle ou géographique ;
- . le recrutement par la mise en place de parcours de formation favorisant l'intégration des nouveaux salariés et le transfert des savoirs et par la diversification des profils recrutés, notamment afin de favoriser les parcours professionnels dans les différentes entités ;
- . la mobilité qui, selon les dispositifs nationaux et locaux, le processus d'appréciation annuelle, les entretiens de carrière, doit être facilitée et constituer un facteur de développement des compétences des salariés ;
- . la formation pour laquelle la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation doit être l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (plan de formation, formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins, entretiens de carrière, passeport orientation formation, tutorat, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, DIF)
- . la prévention et l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle pour laquelle un diagnostic individuel prenant en compte les différents éléments de contexte doit être établi afin que la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec le responsable hiérarchique, puisse étudier les possibilités d'accompagnement du salarié, selon des points d'étape, lui permettant de retrouver le niveau de compétences professionnelles attendues dans son emploi, sachant que cet accompagnement qui nécessite l'implication active du salarié, sera adapté à l'emploi et aux difficultés rencontrées et que la durée de l'accompagnement sera déterminée en conséquence.

SE PP

PA

### Article V : Périodicité de la négociation

Dans le cadre des dispositions légales et de ses propres orientations, la CR NMP engagera tous les trois ans une négociation portant sur :

- . les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- . la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- . les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des seniors et de leur accès à la formation professionnelle.

### Article VI : Publicité

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Midi-Pyrénées, Unité territoriale du Tarn, Service S.C.T ; 44, Boulevard du Maréchal Lannes - BP 18 - Cantepau - 81027 - ALBI CT, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes, Palais de Justice, B.P. 156 à ALBI (81000). Il sera mis à disposition de l'ensemble du personnel dans la base documentaire intranet accessible à partir du poste de travail.

### Article VII : Application durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2014, soit jusqu'au 31 décembre 2016, date à laquelle il cessera automatiquement de plein droit de produire tous effets.

Trois mois au moins avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour discuter des conditions et modalités de son application au cours de la période écoulée ainsi que des conditions et modalités de son renouvellement éventuel.

Fait à Albi, le ...10/01/14.....

- Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Nord Midi-Pyrénées.

- C.F.D.T.

- C.G.T.

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

- S.U.D. C.A.M.

