

**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 CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Jacques CAMBON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- ✓ F.G.A./C.F.D.T. *Jean Luc BANJOL*
représentée par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ S.N.E.C.A./C.G.C.
représenté par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ UNION S.U.D. LANGUEDOC
représenté par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ F.O.
représentée par
agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leur organisation

d'autre part,

PREAMBULE

Dans un environnement client et concurrentiel en mutation rapide caractérisé par l'évolution permanente du secteur banque-assurances (nouveaux métiers et nouvelles technologies), la Caisse régionale accompagne l'évolution des emplois et des compétences de ses équipes par une politique de gestion des ressources humaines adaptée. Elle concilie performance, développement de l'entreprise, aspirations professionnelles et attentes des salariés et de ses clients.

Les parties signataires affirment l'intérêt d'explicitier la stratégie définie dans le cadre du projet de groupe et de son plan à moyen terme et du projet d'entreprise de la Caisse régionale. Cela permet de donner tout leur sens aux décisions et aux engagements pris et à venir.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions de l'article L.2241-4 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

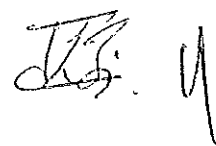
Il vise également à définir les modalités de consultation du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences notamment sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre de l'article L. 2323-10 du Code du travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche signé le 6 avril 2016 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.

En outre, dans le cadre d'un dialogue social constructif, les parties entendent également partager leur volonté commune visant à :

- informer régulièrement les institutions représentatives du personnel concernées sur les évolutions de la stratégie du Groupe et de la Caisse régionale;
- se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les évolutions et d'en appréhender les conséquences, notamment sur l'emploi et les métiers ;
- mettre à la disposition des managers et des salariés des informations sur l'évolution des métiers ;
- permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle et d'être acteur de son parcours professionnel, en lui procurant une visibilité sur l'évolution des métiers et les opportunités de carrière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- faciliter les mobilités géographiques et fonctionnelles, facteurs de développement des compétences pour les salariés ;
- attirer les compétences et fidéliser les jeunes salariés ;
- promouvoir la diversité, soutenir et accompagner la seconde partie de vie professionnelle des salariés.

Il s'inscrit en cohérence avec les accords locaux et nationaux et leurs avenants afférents, ainsi que les dispositions actuellement en vigueur, notamment :



- Charte nationale de mobilité des Caisses Régionales d'avril 2013 ;
- Accord de la Caisse Régionale du Languedoc sur la formation professionnelle signé le 17 décembre 2015 ;
- Accord de la Caisse Régionale du Languedoc sur le contrat de génération signé le 17 décembre 2015 ;
- Accord de la Caisse Régionale du Languedoc sur le tutorat signé le 27 mai 2015 ;
- Dispositions propres à la Caisse Régionale du Languedoc sur la mobilité ;
- Accord de la Caisse Régionale du Languedoc sur l'égalité professionnelle signé le 8 décembre 2014.

ARTICLE 1 – LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 1.1 - LA 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.

Fruit d'une réflexion permanente, la stratégie s'appuie sur la vision qu'a l'entreprise de sa mission, dans son environnement. Elle s'inscrit dans la durée.

ARTICLE 1.2 - LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION ANNUELLE DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE ET LEURS CONSEQUENCES SUR L'ACTIVITE, L'EMPLOI, L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES, L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour cette consultation sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, certaines informations seront portées à la connaissance du Comité d'Entreprise, en complément des informations contenues dans la BDES :

- Les orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- Le calendrier indicatif du projet Groupe permettant de définir des repères et de donner de la visibilité sur ces projets. Le but est de les articuler harmonieusement avec les projets et chantiers locaux de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc ;
- Les principaux éléments de diagnostic de l'environnement de la Caisse régionale, de son marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle ;
- L'analyse des forces et faiblesses de l'entreprise, des opportunités et des menaces qu'elle doit prendre en compte ;

Seront également 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 ;

- Les hypothèses, sous forme de tendances, d'évolution du niveau d'emploi. (la notion d'emploi peut être analysée en termes d'effectifs, métiers, compétences et qualifications).

ARTICLE 2 – LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

La GPEC constitue un outil d'anticipation visant à concilier les besoins de l'entreprise, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

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

- en anticipant les évolutions de la Caisse régionale du Languedoc;
- en 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 ;
- en préparant les salariés aux métiers de demain, y compris les seniors, dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle ;
- en s'attachant à donner de la visibilité sur les grandes tendances d'évolution des métiers en développement, en mutation ou fragilisés.

ARTICLE 2.1 – DEFINITION DE LA GPEC

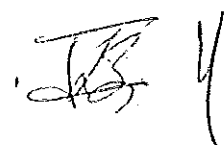
La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences consiste à concevoir et à mettre en place des politiques de formation, de recrutement et de mobilité cohérentes, visant à permettre à l'entreprise et aux salariés de passer, sans heurts, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure cible de compétences adaptée au regard des ambitions stratégiques définies.

La GPEC suppose :

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

ARTICLE 2.2 – LES ACTEURS DE LA GPEC

La politique de GPEC de la Caisse Régionale est définie par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines en relation avec les autres Directions et les managers.



A cet effet la Caisse Régionale :

- Définit à partir des axes stratégiques, une organisation du travail avec les effectifs, les emplois correspondants.
- Informe les salariés et les partenaires sociaux des évolutions d'organisation.
- Met en œuvre les actions visant l'adéquation des besoins et des ressources en matière de ressources humaines, au plan quantitatif et qualitatif (recrutements, formations et actions RH)
- Evalue régulièrement les compétences et performances de ses salariés pour favoriser le développement des compétences et l'employabilité tout au long de la vie professionnelle.
- Met à la disposition des salariés les outils favorisant le développement des compétences et la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, chaque salarié est acteur de son parcours professionnel et de son adaptation aux évolutions en s'appuyant sur des outils, des formations et informations mis à sa disposition, ceci tout au long de sa vie professionnelle en accord avec les besoins de l'entreprise. Il est acteur de son propre développement, du maintien et de l'évolution de ses compétences professionnelles.

Les managers en sont les acteurs clé, ils :

- Accompagnent leurs collaborateurs dans leur montée en compétences (identification des besoins, mise en œuvre des modalités d'accompagnement et de formation, suivi de la progression...)
- Anticipent et préparent les évolutions professionnelles au travers de l'entretien annuel d'appréciation et l'entretien professionnel
- Participent aux revues annuels d'effectifs et favorisent la communication des informations concernant leurs collaborateurs vers la DRH
- S'assurent que les salariés ont la connaissance des outils de GPEC mis à leur disposition, et favorisent l'expression de projets professionnels en cohérence avec les compétences et le potentiel de chacun.

En outre, ils participent aux jurys de recrutement internes et externes, aux sélections de candidats aux parcours métiers, à l'identification des besoins de formation individuels et collectifs, aux actions de formation et sont parties prenantes dans les décisions de mobilité.

Les partenaires sociaux sont également acteurs par la prise en compte des informations qu'ils reçoivent, les suggestions qu'ils émettent, les demandes complémentaires qu'ils formulent au sein des instances appropriées.

ARTICLE 2.3 – LES MOYENS DE LA GPEC

2.3.1- Le recrutement

La politique de recrutement de la CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC vise à définir, à partir des besoins actuels et futurs de l'Entreprise :

- Les profils recherchés, les process de recrutement et de sélection
- Les modalités de recrutement, d'intégration et d'accompagnement



4

Les 5 objectifs de la politique de recrutement de la CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC sont les suivants :

- 1. Recruter des profils adaptés aux postes à pourvoir à court terme, évolutifs et adaptables à moyen terme pour favoriser leur adaptation aux évolutions de l'exercice de leur métier mais aussi leur mobilité vers différents métiers de l'entreprise.**

Dans cette optique,

- La sélection de profils diplômés (Bac +2/3 à minima) permet de s'assurer qu'un socle de base est acquis et permettra d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.
- Le process de sélection (entretiens et tests) a pour objectif d'évaluer l'adéquation du candidat au poste à pourvoir mais aussi de projeter le candidat dans l'avenir, en tenant compte notamment :
 - o des capacités d'apprentissage, d'adaptation aux évolutions ;
 - o du sens du collectif et du travail en équipe ;
 - o de l'aisance dans l'utilisation des outils digitaux ;
 - o des qualités relationnelles, le sens du service clients ;
 - o de la proactivité, l'autonomie ;
 - o de l'engagement, la loyauté, la rigueur

qui sont des qualités transversales recherchées (*) et qui correspondent aux besoins et aux valeurs de l'entreprise.

(*) Auxquelles s'ajoutent des aptitudes et des compétences spécifiques selon le métier (ex : aptitudes commerciales pour les métiers en relation avec la clientèle...)

- 2. Accroître l'attractivité de nos métiers et viser la diversité des profils recrutés (niveau et type de diplôme, âge, sexe, expérience) qui constituent une richesse pour l'entreprise, un gage de modernité, de complémentarité, de performance.**

Dans cette optique la CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC veillera aux points suivants :

- Recherche d'un équilibre Hommes/ Femmes
 - Intégration de jeunes et de Séniors (cf accord contrat de génération)
 - Diversité des métiers d'embauche : sur les différents métiers en relation avec la clientèle mais également sur des fonctions d'expertise au siège afin de préparer la relève dans l'ensemble des domaines de l'entreprise.
 - Type de contrat : CDI en point d'entrée, mais aussi suite à contrat d'apprentissage, stage ou CDD.
 - Accorder de l'importance à l'apprentissage et aux travailleurs en situation de handicap dans notre politique de recrutement.
- 3. Adapter nos pratiques et outils de recrutement aux évolutions pour renforcer notre attractivité (ex : outils digitaux, offres sur sites internet de recrutement, présence sur salons et réseaux sociaux...)**



4. Proposer des parcours de formation favorisant l'intégration des nouveaux salariés et le transfert des savoirs

A cet effet, il est notamment organisé :

- Un parcours de formation pour chaque personne recrutée :
 - o Un parcours de bienvenue sur métiers réseaux (CDD et CDI)
 - o Des formations métiers pour les métiers de conseil du réseau de proximité (CDD et CDI)
 - o Un parcours de bienvenue et un plan de formation individualisé pour les salariés expérimentés.
 - o Un parcours de bienvenue pour les CDI de sièges et des réseaux spécialisés.
- Un tutorat pour chaque personne recrutée en CDI sur une durée de 6 mois suivant l'intégration (cf accord spécifique)
- Un point annuel est réalisé devant la commission formation du CE.

5. Assurer un suivi des salariés recrutés en CDI :

- Durant la période d'essai :
 - Deux entretiens sont assurés par le management du collaborateur durant la période d'essai, puis un entretien a lieu avec un cadre de Direction en fin de période.
- Durant les 3 années suivant l'intégration :
 - Dans l'année de la titularisation, le collaborateur a un entretien avec la DRH, pour un échange portant notamment sur son intégration.
 - Une attention particulière est portée lors des revues d'effectifs réalisées par la DRH avec les managers.
 - Dans la 3^e année suivant l'intégration, le collaborateur est invité à rencontrer la DRH pour échanger sur son projet professionnel
 - Dans la 3^e année suivant l'intégration, le collaborateur reçoit une invitation à participer à une réunion d'échanges avec la Direction.

2.3.2- Les moments clés du parcours professionnel du salarié

Des étapes régulières clés permettent à chaque salarié de faire un point et d'échanger sur ses compétences, ses souhaits d'évolution, les besoins d'accompagnement ou sur des situations particulières.

La Caisse régionale a mis en œuvre un dispositif qui s'articule autour de plusieurs types d'entretiens :

- Les entretiens avec les managers :
 - Les entretiens annuels d'appréciation sont centrés sur l'évaluation des compétences acquises et celles à développer dans le métier exercé ainsi que sur les besoins de formation et d'accompagnement à mettre en œuvre dans l'emploi occupé.
 - Les entretiens professionnels annuels visent quant à eux à échanger sur le projet professionnel (les compétences acquises ou à développer, les souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, les besoins de formation).
 - Les entretiens managériaux trimestriels consistent en des points d'échanges entre managers et collaborateurs pour accompagner chaque salarié. Ils font l'objet d'une préparation préalable par le manager et le collaborateur. Tous les trois mois, ils fixent ensemble les attendus en termes d'engagement, de comportement, de postures, de contribution à l'équipe, dans le cadre de plans d'action partagés précis. Ils établissent aussi le bilan de la mise en œuvre des actions décidées lors de l'entretien trimestriel précédent.

- Les entretiens avec la Direction des Ressources Humaines sont réalisés :
 - A la demande du salarié, du manager,
 - Dans le cadre d'une candidature présélectionnée à une offre d'emploi ou un parcours,
 - Dans la 3^e année d'intégration pour les nouveaux recrutés,
 - Au moins tous les 6 ans pour chaque collaborateur (entretien professionnel).

Lors de ces entretiens avec la DRH, les points clefs évoqués avec le salarié sont le parcours professionnel, les compétences acquises, les projets professionnels, les compétences à acquérir pour réaliser ces projets professionnels, les besoins de formation, la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation, les actions de formation suivies et les aménagements à mettre en place pour les conditions de maintien dans l'emploi.

2.3.3 - La mobilité

La mobilité résulte d'un changement de poste et/ou d'activité, d'un changement de lieu de travail.

C'est l'un des moyens les plus pertinents pour enrichir son expérience, développer son employabilité et ses compétences sur toute une carrière professionnelle.

Elle peut être réalisée au sein de la Caisse Régionale, dans une filiale de la CR, une entité du groupe et aussi à l'extérieur du Groupe.

a. La mobilité interne au sein de la Caisse régionale

Dans le cadre de sa politique de développement, la Caisse régionale souhaite favoriser la mobilité tout en tenant compte :

- Des clients (interlocuteur compétent, stabilité de la relation)
- Des besoins de l'entreprise (adéquation besoins – ressources)
- Des souhaits des salariés en adéquation avec leur potentiel (projet professionnel)

Afin de concilier les attentes de chacun la durée dans un poste tiendra compte de la montée en compétences, du besoin de stabilité et du niveau d'expertise du métier.

Une durée minimale de 3 ans en poste est la règle, cependant des dérogations sont possibles pour des cas spécifiques.

Pour les métiers d'expertise, une durée minimale supérieure à 3 ans favorisera la consolidation des compétences pour offrir à nos clients un conseil à valeur ajoutée.

Des réflexions seront menées sur la reconnaissance de l'expertise et la labellisation des compétences.

Il existe deux types de mobilité interne à la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc :

La mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique.

- La mobilité fonctionnelle résulte d'un changement de poste et/ou d'activité professionnelle.

L'émergence des souhaits de mobilité est facilitée par l'instauration de l'entretien professionnel annuel avec son manager.

Un entretien professionnel peut également être réalisé avec la DRH à la demande du salarié ou au plus tard tous les 6 ans.

Ces entretiens sont l'occasion pour le salarié de réfléchir à son projet professionnel, d'échanger sur sa pertinence et de mettre en œuvre les conditions de sa réussite.

La Caisse régionale propose chaque année, des parcours de préparation à l'évolution professionnelle sur les métiers principaux de la relation clientèle (réseau de proximité) :

L'ouverture de ces parcours donne lieu à :

- un appel à candidature via l'outil informatique de gestion des offres d'emploi interne.
- Les candidats, sont, après avis favorable du manager, reçus en entretien jury (DRH/Manager réseau) pour évaluer leurs compétences sur le métier exercé, leur motivation et leur capacité à répondre aux attendus du métier envisagé, ainsi que leur zone de mobilité. Cela permet de s'assurer de l'adéquation des ressources aux besoins de l'entreprise.
- Des tests de connaissances sont également prévus afin d'évaluer les compétences acquises et celles à acquérir.
- Les candidats sélectionnés suivent ensuite un parcours de formation spécifique leur permettant d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires avec des évaluations régulières des acquis durant la formation.

- Les nominations se font en fonction des acquis durant la formation et des opportunités de postes dans la zone géographique de mobilité exprimée.
- l'accompagnement à la prise de fonction est assuré par le manager, avec l'appui des chargés de développement, des experts...
- un tutorat est également organisé durant les 6 premiers mois de prise de fonction.

La diffusion d'offre d'emploi interne est privilégiée pour les métiers suivants (ou intitulés équivalents) :

| Réseaux de proximité | Site et Réseaux spécialisés |
|---|---------------------------------|
| Chargé Part / Chargé Pro / CGP DA/DMPP/ADS | De TAU à responsable de service |

Néanmoins des exceptions à cette diffusion sont prévues :

- postes directement pourvus du fait de circonstances incompatibles à ce principe (reclassement, urgence, mobilité groupe, retour d'absence de longue durée, stabilité des effectifs dans l'intérêt des clients, des collaborateurs et de la Caisse régionale, décision de recrutement externe ...).
- pour favoriser la mobilité de salariés demandeurs ou en poste depuis plusieurs années, des actions volontaristes de mobilité peuvent être également réalisées.

Les offres d'emploi internes sont diffusées via l'outil informatique de gestion des offres d'emploi interne et la postulation se fait également via cet outil.

Les candidats pré sélectionnés sur dossier sont reçus par la DRH et le manager.

Le choix du candidat est réalisé conjointement et fait l'objet d'une validation de l'ensemble de la ligne hiérarchique (jusqu'au Cadre de Direction avec délégation à l'Animation Commerciale pour la Direction Commerciale).

Pour les postes de managers, un entretien complémentaire avec le Cadre de Direction concerné est organisé pour les candidats pré sélectionnés. Le choix du candidat retenu est validé en Comité de Direction.

Au-delà de l'accompagnement par le manager, un tutorat est également organisé durant les 6 premiers mois de prise de fonction (hors mobilités géographiques sur un même métier).

Les candidats non retenus peuvent solliciter un entretien auprès de la DRH pour échanger sur leur candidature.

- La mobilité géographique résulte d'un changement de lieu de travail.

Afin de faciliter la mobilité géographique du salarié qui constitue également une opportunité de développer de nouvelles compétences et/ou de se mobiliser dans un environnement différent,

un accord d'entreprise ainsi que des pratiques portant sur la mobilité sont en vigueur à la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc.

En cas de mobilité géographique, ce sont les conditions de cet accord mobilité qui s'appliquent.

b. La mobilité inter Caisse régionales

La proximité des métiers exercés dans les Caisses régionales offre un espace de développement des parcours de carrières et des opportunités de mobilités géographiques et professionnelles.

En cas de souhait de mobilité géographique vers une autre Caisse régionale, exprimé par un salarié auprès de la DRH de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc, celle-ci s'engage à transmettre la candidature dès réception à la Caisse régionale ciblée.

Le salarié peut également postuler directement sur le site Crédit Agricole de recrutement qui regroupe l'ensemble des offres d'emploi du Groupe.

En cas de souhait de mobilité géographique d'un salarié d'une autre Caisse Régionale, la DRH de la CR du Languedoc s'engage à prendre contact avec le salarié et à le recevoir en entretien en cas de poste disponible correspondant aux compétences et aux souhaits du salarié.

En cas de mobilité d'un salarié, une convention tripartite est formalisée entre l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil conformément à l'article 11-II de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Le salarié recruté bénéficie comme tout nouveau salarié recruté du dispositif de suivi de Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc (formation, entretiens...).

c. La mobilité Groupe (hors Caisses Régionales)

La mobilité Groupe offre également un espace de développement des parcours de carrières.

En cas de souhait de mobilité géographique vers une autre entité du groupe exprimé par un salarié auprès de la DRH, celle-ci s'engage à transmettre la candidature dès réception à la DRH de l'entité ciblée.

En cas de souhait de mobilité géographique d'un salarié d'une autre entité, la DRH s'engage à prendre contact avec le salarié et à le recevoir en entretien en cas de poste disponible correspondant aux compétences et aux souhaits du salarié.

En cas de mobilité d'un salarié, chaque fois que possible, une convention tripartite est formalisée entre l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil.

Le salarié recruté bénéficie comme tout nouveau salarié recruté du dispositif de suivi de la Caisse régionale (formation, entretiens...).

d. La mobilité externe

Les dispositifs de Bilan de compétences, Conseil en évolution professionnelle, et Congés Individuels de Formation sont mis à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur projet professionnel.

Pour les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise une mise en relation avec un réseau d'accompagnement à la création d'entreprise (Initiative France, CCI...) en relation avec nos contacts locaux (Directeur de Secteur, Directeur d'Agence) peut être demandé et les pôles d'expertise de la Caisse régionale afin d'optimiser les chances de réussite du projet professionnel.

e. La mobilité volontaire sécurisée

Tout salarié justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans la Caisse régionale peut, dans le cadre des conditions fixées par les articles L.1222-12 à L.1222-15 du code du travail, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, afin de découvrir un emploi dans une autre entreprise. La mobilité volontaire sécurisée est organisée dans le respect des obligations professionnelles, notamment de non concurrence et dans le cadre d'une suspension du contrat de travail du salarié.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail détermine les modalités de la période de mobilité sécurisée et de retour dans l'entreprise.

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification (PCE). Il bénéficie également de l'entretien professionnel prévu par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle.

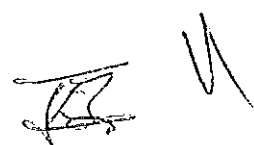
Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, la rupture du contrat de travail le liant à son employeur constitue une démission.

2.3.4 - La formation

La formation professionnelle constitue le moyen privilégié pour chaque salarié de maintenir, développer, adapter ses compétences aux attendus de son emploi, et préparer son évolution professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise et ses aptitudes.

L'accord d'Entreprise conclu le 17 décembre 2015 entre les partenaires sociaux sur les objectifs prioritaires de la formation et la gestion interne du CPF permet de faire un lien étroit entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'assurer la cohérence du plan de formation avec les transformations futures de l'entreprise.

La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



- Formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins ;
- Entretiens professionnels pour lesquels la GPEC constitue un outil majeur pour appréhender les évolutions et alimenter les échanges
- Tutorat
- Bilan de compétences
- Validation des Acquis de l'Expérience
- Compte personnel de formation.

2.3.5 – L'accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle

L'objectif du présent dispositif est de permettre au salarié de retrouver le niveau de compétences attendu dans l'emploi.

Dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale, les démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences mises en place, concourent à la prévention des situations d'insuffisance professionnelle.

En cas d'identification de situations d'insuffisance professionnelle, il est établi un diagnostic individuel prenant notamment en compte les différents éléments de contexte tels que l'ancienneté dans le poste, l'environnement....

La DRH rencontre le collaborateur ou le manager afin de fixer les modalités d'accompagnement adaptées à chaque situation.

Ce moment d'échange permet de fixer et de formaliser les modalités du dispositif d'accompagnement, au travers d'un Plan d'Action Individualisé.

La montée en compétence exige l'implication active du salarié, du manager et de la DRH, avec un processus de suivi formalisé, adapté à l'emploi et aux difficultés rencontrées.

2.3.6 – Dispositions relatives à l'emploi des seniors

Conformément à l'accord relatif au contrat de génération signé le 17 décembre 2015, une attention particulière sera portée aux seniors afin de maintenir leur employabilité au regard de l'évolution des métiers à venir. Lorsque cela sera nécessaire, un accompagnement spécifique leur sera proposé.

Ces dispositions seront prises en compte dans le cadre de l'analyse des impacts prévisionnels en termes d'emploi découlant des orientations stratégiques, notamment lors de l'élaboration du plan de formation.

Un suivi de cet accompagnement sera réalisé annuellement, le cas échéant.

2.3.7 - L'information des salariés

L'information des salariés s'articule autour de 3 axes :

- L'information générale par :
 - la mise à disposition sur l'intranet de l'ensemble des accords d'entreprise favorisant la mobilité géographique et fonctionnelle
 - le libre accès aux offres d'emploi sur l'outil informatique de gestion des offres d'emploi interne, la possibilité de créer des alertes mails pour être averti des offres d'emploi disponibles,
 - le libre accès à <https://www.groupecreditagricole.jobs> pour les offres groupe Crédit Agricole
 - la présentation aux nouveaux embauchés de la politique de la Caisse régionale en matière de Ressources Humaines
 - La diffusion et la mise à disposition sur l'intranet de fiches d'information synthétiques reprenant les principaux processus RH
 - la création, en test, d'un groupe RH sur notre Réseau Social d'Entreprise pour un échange avec l'ensemble des collaborateurs sur des questions d'intérêt collectif en matière de parcours professionnel.

- L'information individuelle au cours des entretiens professionnels avec les managers ou la DRH, pour évoquer les formations et les perspectives d'évolution. Ces entretiens sont disponibles dans l'espace personnel de chaque collaborateur.

- L'information des managers :
 - les nouveaux managers sont formés par la DRH à la GPEC (dans le cadre des parcours « Managers Réseau » ou « Nouveaux Managers Siège/Réseaux Spécialisés »)
 - Des réunions de présentation et d'échanges en réunions managers (niveau des secteurs et des départements) seront organisées pour partager la politique de Ressources Humaines.

ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019. Cette durée fait référence à celle prévue par l'accord de Branche portant sur les modalités de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de GPEC. Il cessera, à cette date, de produire ses effets de plein droit. Les modifications ou dénonciations de l'accord seront régies par les dispositions légales en la matière.

ARTICLE 5 – REVISION DE L'ACCORD

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessité d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès de la DIRECCTE. En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Un exemplaire du présent accord sera publié après signature à l'ensemble du personnel sur l'intranet rubrique « Ressources Humaines »

Fait à Maurin, le 28/06/ 2017.

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du LANGUEDOC

Jacques CAMBON

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT



FO

UNION SUD LANGUEDOC

SNECA/CGC