

## ACCORD PORTANT SUR LES DISPOSITIONS APPLIQUEES LORS DE REMPLACEMENTS

---

**Entre les soussignés,**

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

**D'une part,**

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)  
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC)  
Représenté par M. Patrick FILIOL

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM)  
Représenté par Mme Lénie MARCUSSE

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole  
(UNSA – CA)  
Représentée par M. Philippe FONTENEL

**D'autre part**

**Il est conclu le présent accord**



## **PREAMBULE**

Afin d'assurer en permanence un service de qualité, de veiller à la relation et à la satisfaction de nos clients, la Direction de la Caisse régionale, sur proposition des Directeurs de Secteurs, des Directeurs d'Agence, des Responsables d'Unité et validation des Chargés de Développement des Ressources Humaines, est amenée à rechercher des solutions de remplacement temporaire dans le réseau d'agences et les sites par des modifications conjoncturelles des activités de certains salariés.

En cas d'absence d'une durée supérieure à un mois la mise en place d'une solution de remplacement temporaire doit être recherchée prioritairement par le manager de proximité en lien avec les Chargés de Développement Ressources Humaines.

Lors de la mise en place du remplacement, un diagnostic sera réalisé (fiche de connaissances) pour assurer un éventuel accompagnement. Notamment, si le remplacement est effectué par un salarié du marché des Particuliers vers un poste du marché des Professionnels ou Agri/Viti et qui découvre ce marché, un accompagnement obligatoire sera mis en place les premiers quinze jours (immersion, monitorat, accompagnement manager et marché, auto-formation, fiches techniques).

Le présent accord définit les modalités d'indemnisation et d'accompagnement des salariés volontaires sur la base d'un remplacement dont la formalisation sera obligatoirement réalisée par la Direction des Ressources Humaines.

Les indemnités définies par le présent accord ne se substituent à aucun autre élément de la rémunération (ni à titre individuel, ni à titre collectif) et ne modifient pas le recours à des contrats à durée déterminée.

### **Article 1 - Principes**

Les présentes dispositions concernent indépendamment les salariés des Réseaux et des Sites de la Caisse régionale.

Tout salarié qui effectue le remplacement temporaire d'un salarié sur un poste de classification supérieure se verra octroyer une indemnité temporaire de sa rémunération telle que définie dans le présent accord.

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié remplaçant a une Position de la Classification de l'Emploi supérieure (ou égale) au poste sur lequel il assure le remplacement.

Le versement de cette indemnité temporaire prend effet à compter du premier jour de remplacement.

Le versement de cette indemnité temporaire se fera au prorata temporis de la durée de remplacement.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized 'h' and 'RF' followed by 'OBS' and 'RF'.

L'indemnité est versée en fonction du taux d'activité pendant le remplacement.

Toutes les absences sont décomptées hors congés payés et jours de repos.

Dans certains cas, une offre d'emploi interne sera diffusée pour assurer de manière temporaire le remplacement d'un salarié absent.

La mise en place de ce dispositif donne lieu à un avenant au contrat de travail du salarié qui assure le remplacement.

Il est convenu que le salarié qui assume un remplacement ne doit plus gérer en parallèle son poste précédent.

Il est préconisé de limiter la durée de remplacement à 1 an.

Des points d'étape formalisés seront réalisés tous les 3 mois par le manager concerné.

Il est convenu que la priorité doit être donnée aux remplacements d'un seul niveau de métier chaque fois que possible (exemple : remplacement d'un Chargé Part. par un Conseiller Part.). Les exceptions feront l'objet d'un accompagnement approprié (formation, auto-formation, monitorat...).

Un bilan sera effectué à l'issue de chaque remplacement par le manager concerné et le Chargé de Développement des Ressources Humaines.

A l'issue de la durée maximum de 1 an définie ci-dessus, si la personne remplacée revient à son poste, celle-ci retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et la personne ayant assuré le remplacement retrouve son poste d'origine.

A contrario, en l'absence de visibilité sur le retour de la personne remplacée et en présence d'un bilan positif du remplacement, la personne ayant assuré le remplacement peut être affectée, avec son accord, sur le poste de la personne remplacée.

Enfin, il est rappelé que les remplacements et nominations sur place seront évités autant que possible et que conformément à l'accord sur la mobilité en vigueur au sein de la Caisse régionale, la politique de mobilité « 3, 5, 7 » reste d'actualité au sein du Crédit Agricole de Champagne-Bourgogne.

Les exceptions feront l'objet d'une validation de la Direction Générale et/ou de la Direction des Ressources Humaines et de la Communication selon le cas.

h HF CB PF

## **Article 2 - Mesures d'accompagnement**

### **2.1 Mesures en faveur des salariés des classes 1 et 2 (non cadres)**

Pour le calcul du montant de l'indemnité temporaire de remplacement, il est convenu d'appliquer la même méthode de calcul que pour l'affectation d'un salarié sur un nouveau poste. Le salarié qui effectue le remplacement conserve sa REC d'origine et il lui sera appliqué le taux d'atteinte collectif de l'agence d'affectation temporaire.

Tout salarié qui effectue le remplacement d'un salarié sur un poste de classification supérieure se verra octroyer la différence entre les 2 Rémunérations de Classification dans l'Emploi (RCE), sans absorption de RCI. Le salarié ne pourra se voir octroyer une indemnité inférieure au minimum conventionnel garanti en cas de promotion, à savoir :

- Classe 1 : 50€ ;
- Classe 2 : 75€.

#### Exemple :

Remplacement d'un Chargé de Clientèle Pro. en PCE 9 par un Cons. Pro. en PCE 8 qui a 100€ de RCI:  $2398,29 - 2254,63 = 143,66$ /mois de remplacement effectué.

Remplacement d'un Cons. Part. en PCE 6 par un Conseiller Commercial en PCE 4 sans RCI:  $2012,99€ - 1860,32€ = 152,67€$ /mois de remplacement effectué.

### **2.2 Mesures en faveur des salariés remplaçant un salarié de classe 3**

Pour les cadres, il convient de se référer aux dispositions relatives à l'indemnité de remplacement de l'article 34 de la Convention Collective Nationale.

### **2.3 Versement d'une prime**

Pour les remplacements supérieurs à 6 mois et en présence d'un bilan positif établi par le manager et le Chargé de Développement des Ressources Humaines à l'issue du remplacement, la prime suivante sera octroyée : 750€.

### **2.4 Prise en charge des frais de déplacement**

En cas d'accroissement de la distance parcourue, telle que définie dans l'accord sur la mobilité, entre le domicile du salarié et le lieu d'affectation temporaire où le remplacement a vocation à s'effectuer, le salarié bénéficiera des dispositions de l'article 8.2.a de l'accord sur la mobilité relatif aux frais de déplacement et d'hébergement.

Pour les situations exceptionnelles ne rentrant pas dans le cadre des dispositions précitées de l'accord sur la mobilité, une analyse spécifique de la Direction des Ressources Humaines et de la Communication sera effectuée avec, si nécessaire, un accompagnement exceptionnel.

Dans le cadre d'une affectation définitive, le salarié qui a réalisé le remplacement bénéficie à nouveau des modalités d'accompagnement prévu dans l'accord précité.

L RF CB PF

La prime de mobilité prévue dans l'accord ci-dessus sera attribuée en cas d'affectation définitive.

Le temps passé en remplacement temporaire est pris en compte pour l'attribution de la prime susvisée.

### **Article 3 - L'accompagnement des carrières**

La Caisse régionale entend valoriser les salariés qui font l'effort d'effectuer un remplacement temporaire de plus de 3 mois et dont le bilan du remplacement effectué est positif par une priorité sur des postes équivalents au remplacement effectué et l'accès à des formations spécifiques de type pépinières, viviers.

Un bilan sera systématiquement réalisé quelle que soit la durée de remplacement.

### **Article 4 - Revalorisation des indemnités**

Les indemnités prévues par le présent accord (hors prime) évolueront dans les mêmes conditions que les augmentations générales appliquées sur la Rémunération de la Classification de l'Emploi.

### **Article 5 - Suivi et rendez-vous**

Le suivi de l'application des présentes dispositions est effectuée par la Direction des Ressources et Communication. Les parties signataires conviennent de faire un point annuel sur les dispositions du présent accord.

### **Article 6 - Application et durée de l'accord**

La date d'effet pour la prise en compte des remplacements est fixée au 1er septembre 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans et quatre mois soit jusqu'au 31 décembre 2019, renouvelable par tacite reconduction par période de 1 an, sauf dénonciation expresse par l'une des parties 3 mois avant l'échéance annuelle.

### **Article 7 - Modalités de dépôt et de publicité de l'accord**

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

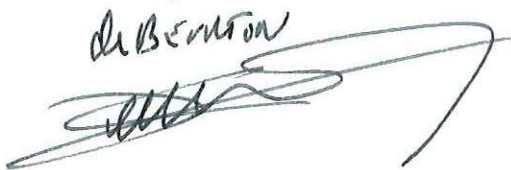


Fait à TROYES, le 29 juin 2017

Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Jacques KERMARREC



Pour le Syndicat C.F.D.T.

*de BERTON*  


Pour le Syndicat SNIACAM

Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat UNSA/CA

