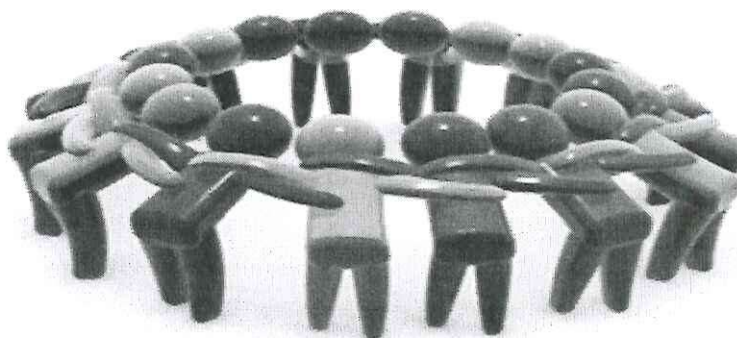




# ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 2018 – 2019 - 2020

## ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28– 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

*d'une part,*

et les Organisations Syndicales ci-après :

Le syndicat CGT / UGICT – CGT,

Le SNECA,

Le syndicat SUD,

*d'autre part,*

## **PREAMBULE**

### **a) La conduite des négociations :**

Le plan unilatéral de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en vigueur au sein de la caisse régionale est arrivé à échéance le 31 décembre 2017.

Préalablement à l'ouverture de la négociation d'un accord, une première réunion, le 7 juillet 2017, a établi le bilan dudit plan.

Plusieurs réunions de négociation se sont par la suite tenues aux dates suivantes : le 15 septembre 2017, le 29 septembre 2017, le 18 octobre 2017, le 25 octobre 2017 et enfin le 29 novembre 2017 et ont permis d'aboutir au présent accord.

### **b) Le contexte général des banques et le contexte de la caisse régionale :**

La présente négociation est conduite dans le contexte global suivant :

- Le secteur bancaire fait face à trois défis majeurs : la transformation numérique, un environnement de taux bas et l'accumulation de réglementations contraignantes.
- La concurrence s'amplifie et se transforme.

Pour la caisse régionale, si notre territoire se caractérise par un poids des seniors assez important et un revenu moyen moindre, elle n'en connaît pas moins une évolution démographique positive et possède des forces certaines :

- Son ancrage territorial,
- Ses parts de marché élevées,
- Son maillage,
- Ses filières à potentiel.

L'engagement des salariés, leur intérêt pour leur activité et leur confiance en la stratégie de la caisse régionale sont autant d'éléments qui sous-tendent la dynamique et la détermination du projet d'entreprise Nous 2020 :

- Un projet d'entreprise Nous 2020 tourné vers l'innovation, le développement de l'expertise et de la compétence managériale, la conquête et le métier de l'assurance.

### **c) Les objectifs de la GPEC :**

La GPEC telle que négociée dans le présent accord s'inscrit en outre dans le cadre du plan d'action pour la qualité de vie au travail en cours au sein de la caisse régionale dans la mesure où ses objectifs sont :

- De donner une vision de l'évolution des métiers au sein de la caisse régionale = DONNER DE LA VISIBILITE AUX SALARIES
- De déterminer les moyens RH mis au service de la stratégie ainsi que les grandes orientations de la formation = PERMETTRE AUX SALARIES DE CONSTRUIRE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

# Article 1 – Les ambitions de la politique Ressources Humaines

## Art 1.1 – Thèmes prioritaires de la politique RH

La politique RH constitue une des composantes de la politique générale de CACP.

**Ses valeurs :** Le sens du service client et de la qualité, le développement et la compétitivité, la proximité et la disponibilité, la prise d'initiatives et l'innovation, la responsabilité et l'autonomie, l'éthique, l'esprit d'équipe, la cohésion et la solidarité.

**Ses principes :**

- L'anticipation : prévoir et préparer les mobilités, anticiper les impacts sur les métiers et les compétences, diversifier les recrutements.
- La valorisation et le développement des compétences : construire et développer un parcours professionnel : formation (Diplômante et école des métiers) et autoformation conçue comme l'engagement de chacun pour assurer son employabilité.
- Equité et transparence : égalité professionnelle, formation à tous et pour tous, communication interne et dialogue social, transparence en matière de rémunération.
- Segmentation et différenciation : apporter une offre RH en fonction des populations différenciées ayant des besoins et des motivations propres.
- La responsabilité : du collaborateur, du manager, de l'entreprise.
- La concertation et le dialogue avec les instances sociales.

## Art 1.2 – Les compétences à développer

**Les métiers sous tension :**

- Les métiers de back office,
- les métiers de la MOA,
- les métiers relevant de la classe 1.

**Les métiers et les compétences qui se développent :**

- Les assureurs,
- Les métiers de chargés,
- Les métiers de la conformité et de la maîtrise des risques,
- Les métiers de conseillers orientés « conquête »,
- Les métiers du middle office,
- Les métiers experts y compris commerciaux (fiscalité, santé, gestion financière du patrimoine immobilier, transmission d'entreprise, énergies renouvelables...),
- Les métiers orientés sur l'exploitation et la gestion des données clients et des données salariés,
- Le renforcement de la compétence stratégique du management (manager qui conduit le changement, manager gestionnaire des compétences de son équipe et orienté sur la qualité de vie au travail),
- L'aisance dans la relation multicanale et l'appropriation des nouveaux outils digitaux,

- La simplification et l'industrialisation des process et la recherche d'innovation,
- La promotion du mutualisme (notre différence), du développement durable, de la RSE.

## Article 2 – Les actions et les outils RH au service de la GPEC

### Article 2-1. En matière de recrutement

#### ❖ Les perspectives qualitatives de recrutement

- Recruter de façon pérenne pour des emplois localisés sur notre territoire.
- Développer les partenariats avec les acteurs clés de l'emploi sur le territoire pour faire face à l'enjeu du sourcing : apec, cap et pôle emploi, entreprises d'interim, réseaux sociaux.
- Recruter des profils diversifiés pour les recrutements externes (profils de formation différente et d'âge différent – Bac + 3 minimum et Bac + 2 si expérience).
- Avoir toujours à l'esprit la préoccupation de la parité et de la diversité.
- Maintenir la collégialité dans la prise de décision (managers + RH).
- Donner l'accès aux métiers par l'apprentissage et l'alternance : en développant une approche plus qualitative que quantitative (recherche de profils Master 1 et 2 avec une volonté plus affirmée d'embauche à l'issue de l'apprentissage – les personnes recherchées doivent démontrer en conséquence une volonté de s'engager dans le métier et au sein de la de la caisse régionale).
- Stabiliser le processus d'intégration et son suivi.
- Assurer les remplacements des salariés absents en recrutant des salariés en contrats à durée déterminée, les autres types de CDD (fluidité, surcroît) ont vocation à s'amenuiser en raison des différentes optimisations de processus en cours et des créations de poste réalisées ces dernières années (ex : Back Office Réalisations Crédits).
- Maintenir la priorité au recrutement interne.

#### ❖ Les perspectives quantitatives de recrutement

Les parties conviennent de créer une commission GPEC dont le rôle est en particulier de suivre les recrutements, les postes vacants et les prévisions de départs de l'année (cf. article 3 qui détaille les modalités de fonctionnement de la commission).

## Article 2-2. En matière de formation

La formation professionnelle constitue à nouveau un levier stratégique pour la caisse régionale, investissement indispensable à la montée en compétences, dans un contexte concurrentiel prégnant. En effet, la formation professionnelle accompagne les salariés dans la maîtrise de leur métier, dans leurs projets professionnels, et dans le maintien de leur employabilité dans un environnement en changement permanent.

❖ **Contexte** : Efficacité et sur-mesure sont les maître-mots des années à venir.

La politique de formation devient prégnante pour développer les connaissances nécessaires à l'acquisition des compétences commerciales fondamentales et les expertises et pour renforcer les aptitudes à la conquête et accompagner les nouveaux métiers.

- 10 000 jours de formation annuels = ambition du plan de formation.

La place, de plus en plus importante, que nécessite le règlementaire, conduit à proposer des formations ciblées, efficaces, avec un maximum de personnalisation.

L'auto formation nécessite d'avoir une offre étoffée, pertinente, et disponible pour l'ensemble des métiers de la caisse régionale. C'est une évolution incontournable qui doit soutenir chaque salarié pour acquérir et développer les connaissances nécessaires à la valeur ajoutée attendue par les clients.

La formation s'affiche donc plus que jamais comme un axe stratégique de l'entreprise. Elle assure une garantie d'employabilité des salariés et s'impose comme un levier différenciant concurrentiel.

### ❖ **Les axes prioritaires :**

Les formations importantes déployées en 2017 se poursuivront :

- Management : faire de tous les managers des managers entrepreneurs, autonomes, conquérants, innovants, performants, responsables.
- Renforcer les compétences conquête à travers des formations dispensées au sein de l'Académie Conquête et des cursus de certification
- Accompagnement des salariés dans l'acquisition des nouveaux outils parcours clients et conseillers.
- Poursuivre l'acquisition des socles de connaissance, et développer des connaissances d'expertises nécessaires à l'exercice de tous les métiers.
- Accompagner les nouveaux métiers avec des dispositifs de formation complets.
- Continuer le développement de l'auto formation (EDM et enseignement professionnel).
- Accompagnement de la réalisation des formations règlementaires dans le respect des recommandations Conformité.
- Digitaliser et numériser les actions de formation.

## Article 2-3. En matière de gestion de carrières

### ❖ Les ambitions

La Gestion des carrières au sein de la caisse régionale a pour ambition de répondre en permanence à l'adéquation besoins et ressources de l'entreprise (d'un point de vue à la fois quantitatif et qualitatif) et d'offrir des perspectives de réalisation et d'évolution professionnelle.

- Pour cela, les différents outils et processus de la gestion des emplois et des carrières sont utilisés : campagne d'évaluation, entretien professionnel, revue de potentiels, fonctionnalités du nouvel outil talentsoft, gestion des potentiels et relève sur postes.

### ❖ Les actions

- a) Poursuivre l'exploitation des appréciations et des entretiens professionnels réalisés tous les ans :
  - Travailler sur le « réquétage » rendu possible par Talent Soft pour mieux exploiter les données utiles à une gestion efficace et pertinente des carrières.
  - Continuer à suivre le taux de réalisation : la conduite de l'appréciation annuelle est l'acte de management n°1 et constitue le point de départ de la gestion des carrières au sein de l'entreprise et sa réalisation conditionne les entretiens RH à venir.
  - Favoriser le principe des entretiens intermédiaires à 3/6 mois afin de permettre des échanges réguliers sur les résultats atteints, les priorités, la charge de travail. L'entretien d'appréciation n'est désormais plus un moment figé dans l'année consacré au bilan de l'année précédente et aux objectifs de l'année à venir, il est désormais dynamique et l'outil reste ouvert toute l'année afin de pouvoir organiser et formaliser des entretiens intermédiaires. Ces entretiens intermédiaires sont l'occasion d'échanges plus approfondis sur les conditions d'exécution du travail.
  - Suivi personnalisé des personnes dont les appréciations sont insuffisantes ou inférieures aux attentes : PFI, immersions.
- b) Projet 2018 sur l'entretien professionnel : préparer la mise en œuvre opérationnelle du récapitulatif tous les 6 ans – ce point de passage approfondi permettra d'évoquer précisément les éventuelles volontés de changer de poste exprimées dans les entretiens professionnels précédents.
- c) En lien avec le plan qualité de vie, travailler sur les modalités de prise en charge de l'intégration des retours de longue absence.
- d) Revue d'effectifs (en présence des RH, du cadre de direction et des managers) :
  - Analyser les potentiels d'évolution,
  - Acter le soutien aux personnes en difficultés (et définir les modalités de ce soutien),
  - Focus sur les salariés travaillant depuis 5 ans sur le même portefeuille ou sur les salariés travaillant depuis plus de 10 ans sur le même poste.

*Projet 2018 : uniformisation par les référents RH de la situation RH présentée en début de revue avec un retour sur l'année et un prévisionnel des enjeux RH à venir au niveau de la région ou de la Direction.*

*L'analyse des prévisions d'activité et l'évolution des ressources permettra d'identifier le cas échéant des zones de déséquilibres activités/ressources permettant ainsi de définir des actions à engager en matière notamment d'organisation du travail et de charge de travail.*

## Article 2-4. En matière de mobilité

### ❖ Les principes attachés à la mobilité dans l'entreprise

La mobilité permet d'atteindre plusieurs objectifs :

- Créer pour les salariés une dynamique professionnelle générée par des expériences différenciées sur le même métier (mobilité géographique) et / ou sur des métiers différents (mobilité fonctionnelle).
- Favoriser, dans le cadre de ces mobilités, des ouvertures de postes s'inscrivant pour les salariés dans des parcours professionnels identifiés.

Néanmoins, la mobilité n'est profitable que si elle est raisonnable : en effet, l'acquisition de compétences des salariés et la nécessaire stabilité des personnes en situation de conseiller la clientèle au sein des agences supposent que les intéressés se stabilisent dans leurs fonctions et au sein de leurs agences pendant un certain temps : le principe de trois années consécutives minimum est retenu.

Dans le respect de ces principes, la mobilité peut être encouragée dans certaines situations :

- dans le cadre d'un vivier de formation ;
- dans le cadre d'une promotion ;
- lors de la titularisation des alternants ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté sur le même portefeuille ou à partir de plus de 10 ans sur le même poste ;
- pour les salariés exerçant des métiers dits sensibles ou en expansion.

### ❖ L'accompagnement des mobilités

L'accord actuel sur la mobilité géographique est reconduit pour une durée de trois ans moyennant quelques nouveautés.

- a) De manière générale, les mobilités volontaires et l'expérience acquise à cette occasion peuvent faire partie des critères pris en considération dans l'attribution d'une position d'expertise ou lors d'une candidature interne.

- b) Une nouvelle incitation à la mobilité est par ailleurs mise en place au sein des agences où des difficultés de recrutement sont connues :

Si au moment de l'affectation, la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail représente 20 minutes ou plus de temps de trajet, et si la mobilité est proposée au salarié à l'initiative de la Caisse régionale :

*Il est entendu que le temps de trajet peut prendre en compte les détours motivés par des nécessités de la vie courante (obligations personnelles ou familiales - exemples : déposer les enfants à l'école...).*

**1<sup>er</sup> cas : mobilité géographique sans promotion :**

Durant les 3 premières années de son affectation au sein de l'agence, le salarié perçoit une prime mensuelle dépendant de son temps de trajet domicile-lieu de travail :

- Si le temps de trajet est compris entre 20 et moins de 30 minutes : 100€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est compris entre 30 et moins de 40 minutes : 120€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est égal ou supérieur à 40 minutes : 150€ bruts mensuels

Au bout de 3 ans, la prime est minorée de 50% (tant que le salarié reste au sein de l'agence concernée sur le même poste).

Au moment de l'affectation et afin d'encourager le rapprochement entre le domicile et le lieu de travail, le salarié déménageant pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime mensuelle de 150€ bruts durant 1 an (peu importe le nouveau temps de trajet domicile-lieu de travail).

**2<sup>ème</sup> cas : mobilité géographique avec promotion :**

Durant les 3 premières années de son affectation au sein de l'agence, le salarié perçoit une prime mensuelle dépendant de son temps de trajet domicile-lieu de travail :

- Si le temps de trajet est compris entre 20 et moins de 30 minutes : 80€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est compris entre 30 et moins de 40 minutes : 100€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est égal ou supérieur à 40 minutes : 120€ bruts mensuels

Au bout de 3 ans, la prime est minorée de 50% (tant que le salarié reste au sein de l'agence concernée sur le même poste).

Au moment de l'affectation et afin d'encourager le rapprochement entre le domicile et le lieu de travail, le salarié déménageant pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime mensuelle de 120€ bruts durant 1 an (peu importe le nouveau temps de trajet domicile-lieu de travail).

Le temps de trajet réalisé par les salariés concernés est examiné chaque année afin de vérifier les conditions d'octroi dont ils relèvent.

Les agences concernées sont :

- *Aubeterre*
- *Baignes*
- *Belves*
- *Brossac*
- *Chabanaïs*
- *Chalais*
- *Champagne Mouton*
- *Confolens*
- *Daglan*
- *Excideuil*
- *Hautefort*
- *La Coquille*
- *La Roche Chalais*
- *Lanouaille*
- *Le Lardin*
- *Monpazier*
- *Montignac sur Vézère*
- *Montpon*
- *Nontron*
- *Piegut*
- *Ruffec*
- *Salignac*
- *Sarlat Le Pontet*
- *Sarlat Gambetta*
- *St Cyprien*
- *Terrasson*
- *Villefagnan*
- *Villefranche du Périgord*
- *Le Bugue*
- *Thiviers*
- *Roumazières*

Dans les 2 cas de figure, à l'issue des 3 ans et si le salarié en manifeste le souhait, l'entreprise étudie avec bienveillance un retour sur le bassin d'emploi d'origine si des possibilités sont identifiées au jour de la demande. La candidature du salarié est analysée de manière prioritaire. Le bassin d'emploi s'entend des postes situés dans un rayon d'environ 35 kms autour du site d'affectation d'origine.

## Article 3 – Le suivi de la GPEC

- ❖ **Consulter annuellement le comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi**

En principe au mois d'avril de chaque année, le comité d'entreprise se voit présenter les orientations stratégiques, notamment :

- Les principaux éléments de l'environnement de la caisse régionale ;
- Les orientations et ambitions de la caisse régionale ;
- L'activité et les prévisions financières ;
- L'emploi, la formation, et l'évolution des métiers et des compétences en 2017 ;
- Les données chiffrées sur l'emploi.

- ❖ **Travailler avec la commission de suivi créée dans le cadre de l'accord GPEC**

La commission GPEC est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle se réunit annuellement – Prévisionnel des réunions :

- 1<sup>ère</sup> réunion : avril 2018
- Avril 2019
- Avril 2020
- Bilan de l'accord octobre 2020

A la demande de ses membres, une deuxième réunion peut être organisée dans l'année.

A la lumière des données de l'année en cours, la commission examine tous les ans les actions mises en œuvre dans le cadre la GPEC.

Les principaux documents de travail sont : les données sur les effectifs, les départs prévisibles (cf en annexe les prévisions connues à ce jour), les dossiers d'évolution d'organisation connus et leurs possibles impacts sur les métiers et l'emploi.

A titre indicatif, les leviers traditionnels de la GPEC qui pourront être mis en évidence sont les suivants :

### ■ **Emplois en expansion**

#### ➤ Répondre au déséquilibre quantitatif

- ✓ Elaborer une politique de recrutement active
- ✓ Assurer l'intégration
- ✓ Faciliter les mobilités internes
- ✓ Développer des politiques de diversité : développer la mixité des équipes par le biais de l'égalité Hommes/Femmes, les seniors, le Handicap
- ✓ Développer de nouvelles formes de formation : Viviers

- Répondre au déséquilibre qualitatif
  - ✓ Développer des formations ciblées afin de réduire les écarts
  - ✓ Faciliter l'accès des salariés aux dispositifs de bilans de compétences ou de contrat et périodes de professionnalisation

■ **Emplois sensibles**

- Répondre au déséquilibre quantitatif
  - ✓ Maîtriser/geler des recrutements
  - ✓ Insérer de la polyvalence
  - ✓ Identifier et formaliser les parcours professionnels = rencontres entretiens individuels
  - ✓ Favoriser la reconversion = Formation type VAE et CPF
- Répondre au déséquilibre qualitatif
  - ✓ Mettre en œuvre le transfert des compétences clés
  - ✓ Mettre en place des politiques de gestion des âges : CPF, période de professionnalisation
  - ✓ Développer de nouvelles formes de formation : Viviers

Les travaux de la commission GPEC sont partagés avec le comité d'entreprise dans le cadre par exemple des consultations traditionnelles sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale.

## Article 4 – Dispositions diverses

### Information du personnel

Dès sa mise en œuvre, une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord.

### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2020.

### Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

### Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

### Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

**Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 12 décembre 2017**

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,

Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par

S. Lament 

SNECA représenté par

TROTTA - SIBIODE Adrienne -



SUD représentée par

A GUERIN



## ANNEXE

## Les prévisions 2018

### 1) Plus d'une vingtaine de nouveaux métiers :

- Des métiers de chargés : assureurs et chargés banque -assurance
- Deux Responsables d'activités DMS (Marketing + pôle commercial)
- Des Conseillers (maillage - Angoulême)
- Techniciens ADE
- Un poste en lien avec la sécurité des données personnelles
- Un gestionnaire de données sociales
- Un responsable Energies Renouvelables

### 2) Restriction du périmètre de la MOA

3) 38 retraites : les départs à la retraite, les modalités de transmission des savoirs ainsi que les modalités de remplacement sont analysés dans la mesure du possible de façon anticipée. Les modalités de remplacement sont décidées, au cas le cas, selon le métier occupé, l'organisation et l'activité du service concerné.

### 4) Alternants : une dizaine

|                                                                                                      | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Retraite                                                                                             | 38   | 30   | 28   |
| Autres départs (mobilités autres CR, démission, fin de période d'essai, rupture conventionnelle....) | 30   | 30   | 30   |
| Total                                                                                                | 68   | 60   | 58   |

- Les données concernant la retraite sont basées sur l'âge légal de départ à la retraite.
- Les données sur les différents motifs de départ sont indiquées à titre d'information et ne constituent pas un objectif. Il s'agit d'une projection basée sur la moyenne des trois dernières années.