

Accord sur la mobilité 2021-2023

Entre les soussignés :

- la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Finistère (ci-après « la Caisse Régionale »), dont le siège est sis 7, route du Loch, à Quimper, représentée par Monsieur Charles LE DURAND, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

- le Syndicat CFDT de la CRCAM du Finistère représenté par délégué syndical,
- le Syndicat SNECA de la CRCAM du Finistère représenté par délégué syndical,
- le Syndicat SUD de la CRCAM du Finistère représenté par délégué syndical,

Stéphane Tanguy
Philippe Le Guenn
Jean-Luc Roux

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les signataires du présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord sur la mobilité du 20 novembre 2017, ont recherché les mesures les mieux adaptées pour favoriser et accompagner les mobilités fonctionnelles et géographiques au sein de la Caisse Régionale.

Les dispositions retenues sont le cadre de référence et de gestion de la mobilité dans la Caisse Régionale et en renforcent la dynamique.

Afin d'encourager la mobilité professionnelle vers l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, une charte nationale sur la mobilité inter-Caisses Régionales a été instaurée. La Direction diffuse, via l'intranet, l'ensemble des dispositions de cette charte ainsi que l'ensemble des offres d'emploi du Groupe.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que la mobilité s'inscrit dans le cadre global de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

ARTICLE 1 – LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

La mobilité permet à chacun d'élargir ses perspectives d'évolution professionnelle, son champ de connaissances, d'accroître ses compétences et son professionnalisme. Elle est un moyen de développement personnel et contribue à garantir une employabilité durable.

Le développement de la gestion des compétences, d'une part, et la politique de formation, d'autre part, en sont les compléments naturels.

Chaque salarié est acteur de son projet professionnel. Le management contribue au développement des compétences des salariés placés sous sa responsabilité.

La Caisse Régionale privilégie le pourvoi des postes disponibles par les candidatures internes dans le but d'optimiser la gestion des ressources humaines et de répondre aux aspirations des salariés.

Par convention, les montants indiqués dans le présent accord concernant les indemnités et primes s'entendent, lorsque celles-ci sont soumises aux cotisations sociales, en brut.

ARTICLE 2 – LA LISIBILITÉ DES PERSPECTIVES ET DES PARCOURS

La mobilité n'est pas un objectif, mais un moyen visant à :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés ;
- réaliser la meilleure adéquation possible sous les aspects sociaux et économiques entre les compétences dont l'entreprise a besoin et les souhaits des salariés.

Conformément à la législation, la Caisse Régionale met en œuvre, dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les démarches visant à identifier :

- le contenu des emplois ;
- leurs évolutions ;
- les compétences nécessaires.

Tout poste à pourvoir fait l'objet d'une définition claire et précise, faisant notamment référence aux compétences requises dans l'exercice de la fonction proposée.

La hiérarchie est associée à la Direction des Ressources Humaines dans sa mission de gestion des ressources humaines. A ce titre, elle anime la gestion individuelle des carrières et des compétences.

A cet effet, un entretien professionnel est organisé chaque année entre chaque salarié et son manager. Chaque salarié bénéficie également, au moins une fois tous les six ans, d'un entretien professionnel « bilan ». Cet entretien est réalisé avec un responsable des Ressources Humaines, ou à sa demande, avec son manager ou un autre manager.

Chaque entretien fait l'objet d'un compte-rendu. Celui-ci est préalablement transmis au salarié pour acceptation avant communication au responsable hiérarchique. Les informations jugées confidentielles pour le salarié ne sont pas diffusées.

En outre, les salariés sont reçus deux ans avant leur date prévisible de départ en retraite par le service Gestion du Personnel et Relations Sociales pour un examen de leur situation personnelle.

ARTICLE 3 – LA GESTION DE LA MOBILITÉ

La mobilité s'inscrit dans la politique de gestion de ressources humaines conduite par la Caisse Régionale.

3.1 – Les références applicables

Pour l'application des mesures exposées ci-après, la notion d' « allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail » fait référence à la différence entre :

- la distance entre le domicile du salarié avant sa mobilité et le lieu de travail habituel du salarié avant sa mobilité
- et la distance entre le domicile du salarié avant sa mobilité et le lieu de travail habituel du salarié après sa mobilité.

Pour la détermination de ces distances il est fait appel à l'outil intégré à l'applicatif de déclaration des frais professionnels Expensya. Les adresses exactes du domicile et des lieux de travail sont utilisées, étant entendu que si l'applicatif ne reconnaît pas une adresse c'est la voie reconnue la plus proche qui sera retenue.

Pour le calcul des indemnités kilométriques, la notion de « déménagement » s'entend du changement de domicile du salarié, dans le cadre de sa mobilité, par rapport à celui pris en référence en tant que

domicile avant sa mobilité pour la détermination de l'allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail.

3.2 – Le principe de la mobilité

La recherche d'une adéquation entre les besoins en compétences et les compétences disponibles, les évolutions régulières de notre organisation commerciale et administrative imposent que la mobilité géographique s'organise avec souplesse et puisse intervenir à l'initiative de la Caisse Régionale.

- Pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II de la convention collective, la mobilité sera volontaire :
 - lorsqu'elle entraînera un allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail,
 - et que la nouvelle distance domicile-travail sera de 25 km (50 km aller-retour) ou plus.
 - Pour les salariés dont l'emploi relève de la classe III de la convention collective, la mobilité sera volontaire :
 - lorsqu'elle entraînera un allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail,
 - et que la nouvelle distance domicile-travail sera de 40 km (80 km aller-retour) ou plus.
- Cette disposition ne s'applique pas pour les mobilités vers des emplois relevant des positions (PCE) 13 et plus.

3.3 – Le processus de postulation

Les demandes de mobilité peuvent être à l'initiative du salarié, ou émaner de la hiérarchie comme de la Direction des Ressources Humaines.

Les postes vacants ou créés sont mis à pourvoir par une note diffusée sous l'intranet, sauf mouvements de postes de management de classification (PCE) 13 et supérieure. Les candidatures sont reçues via l'outil de postulation en ligne par le service Développement des Carrières et des Compétences, qui sollicite l'avis des responsables hiérarchiques. Ces avis motivés, sont systématiquement transmis au salarié.

La Direction des Ressources Humaines étudie toutes les candidatures reçues et présélectionne avec le Responsable de l'entité dans laquelle un poste est à pourvoir une liste de candidats.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à faire preuve de diligence dans les réponses qu'elle apporte aux candidatures. Elle s'assure que les réponses apportées aux candidats, par écrit, se fassent concomitamment. La communication du nom du candidat retenu, est effectuée une fois tous les candidats informés.

Les salariés non retenus sont également informés qu'ils peuvent bénéficier d'un entretien avec le chargé de portefeuille RH.

Le Responsable de l'entité dans laquelle le poste est à pourvoir s'entretient avec chacun des candidats présélectionnés.

La Direction des Ressources Humaines, après concertation avec les Directions concernées, décide en dernier ressort du choix du candidat.

Dans le cas où la candidature n'est pas retenue, le candidat reçoit une réponse motivée par écrit.

Après accord, les parties se concertent pour définir un délai de mutation qui ne doit pas dépasser un mois, sauf accord concerté dans les quatre jours suivant cette décision.

Des demandes de mutation pour raisons personnelles peuvent être formulées en l'absence de poste à pourvoir.

Dans toute mobilité vers un nouvel emploi ou un emploi de pesée supérieure s'inscrit une période probatoire de 6 mois pour les emplois relevant des classes I et II, et de 9 mois pour les emplois relevant de la classe III, à l'issue de laquelle doit intervenir la confirmation dans l'emploi. Un point d'étape à mi-parcours doit être réalisé et formalisé.

3.4 – La mobilité géographique

La présente section a pour objet de renforcer les dispositions matérielles qui accompagnent toute mobilité géographique.

3.4.1 – Les indemnités kilométriques :

Pendant une période de 9 mois, une indemnité résultant de l'allongement de la distance entre son domicile et son lieu de travail est versée au salarié ayant effectué une mobilité.

Cet allongement n'est pris en compte que s'il est au moins égal à 5 km (10 km aller-retour).

Cette indemnité, calculée selon le barème kilométrique en vigueur au sein de la Caisse Régionale, est versée mensuellement sur la base maximale de 1 200 km/mois. Elle cesse immédiatement en cas de déménagement du salarié.

Par exception, pour un salarié dont l'emploi relève de la classe I, qui effectue une mobilité géographique vers un autre poste de même niveau, et dans le cas où cette mobilité génère un allongement de la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail d'au moins 25 km (50 km aller-retour), ce salarié peut, à l'issue des 9 mois de prise en charge et sur demande écrite, bénéficier de l'indemnisation pendant une période totale de 2 ans.

3.4.2 – Les indemnité et frais de déménagement :

Le salarié éligible au versement des indemnités kilométriques, qui déménage en vue de se rapprocher de son nouveau lieu de travail, bénéficie :

- de la prise en charge de ses frais liés au déménagement, sur justificatifs après établissement de trois devis par des entreprises différentes.
- du versement d'une indemnité forfaitaire de 1 700 Euros.

De plus, à la demande du salarié, il sera procédé à un examen favorable d'une offre de prêt-relais en cas d'achat/vente de la résidence principale dans le respect de la politique crédits en vigueur.

3.4.3 – L'indemnité en l'absence de déménagement :

En l'absence de déménagement, à l'issue de la période probatoire et en cas de confirmation dans le poste, le salarié percevra, si l'allongement de la distance entre son domicile et son lieu de travail est d'au moins 25 km (50 km aller-retour), une indemnité forfaitaire de 1000 Euros versée en une fois à la fin de ladite période.

3.5 – La mobilité Siège / Réseaux

Afin d'encourager les mobilités et de développer l'employabilité des salariés quel que soit le poste initialement occupé :

- Une prime forfaitaire de 1 070 Euros sera versée à tout salarié effectuant une mobilité du Siège vers les Réseaux* ;
- Une prime forfaitaire de 1 070 Euros sera versée à tout salarié effectuant une mobilité des Réseaux* vers le Siège si l'allongement de la distance entre son domicile et son lieu de travail est d'au moins 25 km (50 km aller-retour) ;
- Une prime forfaitaire de 1 070 Euros sera versée à tout salarié effectuant une mobilité des Réseaux* vers les Réseaux*, sur un même emploi et si l'allongement de la distance entre son domicile et son lieu de travail est d'au moins 10 km (20 km aller-retour).

* La notion de réseau se définit de cette manière : il regroupe les Agences de Proximité, le Centre de Contact Multicanal, les Agences Professionnels et Patrimoine, le pôle Assurance En Ligne, l'unité Assurance Agri-Pro, l'unité Contact Pro, les Centres d'Affaires Entreprises, l'entité Collectivités et Associations, la Promotion Immobilière, la Banque Privée.

Ce versement se fera sous réserve de ne pas avoir effectué de mobilité durant les deux dernières années.

La prime sera versée à l'issue de la période probatoire, en cas de confirmation dans le poste.

3.6 – La mobilité fonctionnelle provisoire

La convention collective du Crédit Agricole prévoit dans son article 34, une indemnité lors du remplacement d'un salarié dont l'emploi relève des niveaux G, H, I, J ou des fonctions repères « Animation d'équipe commerciale » ou « Animation d'équipes » du niveau F.

Dans les mêmes conditions que celles prévues par cet article, la Caisse Régionale versera, lors du remplacement d'un salarié dont l'emploi relève d'une pesée (PCE) supérieure et des niveaux A à F, une indemnité de remplacement mensuelle de 100 Euros.

Dans le cas d'un remplacement d'un salarié dans les conditions précédentes, lorsque celui-ci est prévu pour une durée allant au-delà de 6 mois, la Caisse régionale versera au salarié la REC afférente au métier sur lequel se déroule le remplacement, et cela, dès le premier mois.

3.7 – Les missions

La Direction des Ressources Humaines peut proposer, en fonction des caractéristiques du poste et/ou de la situation du salarié, une affectation provisoire sous forme de « mission ».

Pendant toute la durée de la mission, le salarié bénéficie de la prise en charge de l'allongement de la distance entre son domicile et son lieu de travail provisoire, sous forme d'indemnités kilométriques (calculées selon le barème kilométrique en vigueur).

A l'issue de la mission, la mobilité définitive du salarié donne lieu à l'application des autres dispositions du présent accord. La durée de la mission est prise en compte dans la période probatoire.

3.8 – L'accompagnement des reclassements après suppression de poste

Ces mesures sont applicables à tous les salariés de la Caisse Régionale faisant l'objet d'un reclassement ou d'une mission dans le cadre d'une suppression de poste (hors le cadre d'une réorganisation présentée aux Instances Représentatives du Personnel).

3.8.1 – Les propositions de poste :

Chaque salarié concerné par une suppression de poste sera reçu par les services de la Direction des Ressources Humaines, afin de rechercher les solutions de reclassement pertinentes, optimales et pérennes prenant en compte les souhaits du salarié et les possibilités de la Caisse Régionale.

A l'issue de cet entretien, une proposition d'affectation lui sera adressée en tenant compte de la position actuelle du salarié et de ses compétences.

En cas de refus du salarié sur cette proposition, d'autres propositions seront faites sur l'ensemble des possibilités de reclassement.

Les salariés concernés par une suppression de leur poste qui postulent sur un poste en interne à la Caisse régionale seront prioritaires sur les autres candidatures, à compétence égale.

Afin d'accompagner au mieux les salariés sur leur nouveau poste, une formation personnalisée hors CPF (pour une part avant la prise de poste), sera planifiée en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et le Responsable hiérarchique de l'unité cible. Par ailleurs, un stage « découverte » pourra être proposé avant acceptation du poste.

3.8.2 – Le droit de solliciter une nouvelle demande d'affectation :

Chaque salarié pourra, à compter de sa prise de poste, solliciter une nouvelle demande d'affectation, dans un délai correspondant à la période probatoire dans le poste. Cette demande devra être motivée et formulée par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

Il sera alors reçu par la Direction des Ressources Humaines afin qu'une nouvelle affectation lui soit proposée en tenant compte de ses souhaits.

ARTICLE 4 – LA DURÉE ET LE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà de cette date, il cessera de plein droit de produire tout effet.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité seront examinées chaque année dans le cadre de la négociation sur les salaires.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans les mêmes conditions que celles de sa conclusion.

ARTICLE 5 – LA PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par diffusion sur le portail intranet RH de l'entreprise et, conformément à la législation, sera déposé auprès de l'autorité administrative et du conseil de prud'hommes compétents.

Il sera également, dans les conditions prévues par la loi, rendu public et versé dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Fait à Quimper, le 18 février 2021

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Finistère,
Charles LE DURAND,
Directeur des Ressources Humaines

Pour le Syndicat CFDT,



Pour le Syndicat SNECA,



Pour le Syndicat SUD,

