

**Accord relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Économique sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

---

**Entre les soussignés,**

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

**D'une part,**

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
Représenté par Mme Christine DAVRON

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)  
Représentée par M. Philippe FONTENEL

**D'autre part**

**Il est conclu le présent accord**

# Table des matières

PREAMBULE.....	3
I – STRATEGIE .....	4
Article 1.1 – Définition de la stratégie .....	4
Article 1.2 – Modalités d'information et de consultation du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.....	4
II – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC).....	5
Article 2.1 – Définition de la GPEC.....	5
Article 2.2 – Les acteurs.....	5
Article 2.3 – Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	5
A - L'information aux salariés.....	6
B - Le recrutement :.....	7
C – La mobilité :.....	7
D – La formation :.....	9
E – Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle : .....	10
F – Aménagements des fins de carrière .....	11
III - DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD.....	12
Article 3.1 – Durée et renouvellement de l'accord.....	12
Article 3.2 – Suivi et révision de l'accord .....	12
Article 3.3 – Dénonciation .....	12
Article 3.4 – Nouvelles négociations.....	13
IV – PUBLICITE .....	13

## PREAMBULE

---

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément aux articles L.2242-2 et L.2242-20 du Code du travail, tels que prévus par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- L'accord national du 26 octobre 2020 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Economique sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans un contexte de changements démographiques et sociétaux qui vont se poursuivre, et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, la Caisse régionale se doit d'accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés et les attentes des clients.

La Caisse régionale et les organisations syndicales signataires souhaitent réaffirmer tout l'intérêt d'explicitier la stratégie définie par la Caisse régionale dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre :

- du nouveau Projet de Groupe qui confirme l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité, modèle unique s'appuyant sur les trois piliers que sont l'excellence relationnelle (Projet Client), la responsabilité en proximité (Projet Humain) et l'engagement sociétal (Projet Sociétal),
- des ambitions à 10 ans des Caisses régionales déclinées au service de la raison d'être du Crédit Agricole au travers de quatre axes :
  - un modèle performant sur lequel construire l'avenir : la banque régionale de plein exercice,
  - une stratégie de développement amplifiant les caractères différenciant de ce modèle : rayonnement fort du projet client, ambitions de rupture des leviers de développement, modèle coopératif au service des territoires,
  - des conditions de succès pour soutenir ces ambitions, en particulier l'investissement l'humain, et l'appui sur les nouvelles technologies comme sur la force du collectif,
  - et enfin cinq indicateurs stratégiques permettant de matérialiser ces ambitions (notamment la place de leader en conquête, en IRC et en IER).
- de la poursuite du développement de la Banque multicanale de proximité visant à proposer aux réseaux d'agences l'intégralité des offres de services en version dématérialisée, l'agence demeurant le lieu de rencontre physique et un centre de la relation multicanale au cœur de la relation client.
- de la volonté de l'entreprise de favoriser l'employabilité des femmes et des hommes de la Caisse régionale.

Compte tenu d'un contexte bancaire en forte mutation, des évolutions des nouvelles technologies et des nouveaux instruments de travail, qui sont susceptibles de modifier ou de transformer les organisations et les modalités d'exercice de certains métiers, les parties sont convaincues qu'un dialogue entre la Direction de la Caisse régionales et les instances représentatives du personnel contribue à la compréhension et à l'appropriation de la stratégie de l'entreprise par le plus grand nombre, et constitue un levier fort d'engagement pour la majorité des salariés, en permettant de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation de chacun.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions de l'article L.2242-20 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Il définit également, les modalités de consultation du Comité Social et Economique 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. 2312-24 du Code du Travail.

## **I – STRATEGIE**

---

### **Article 1.1 – Définition de la stratégie**

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 de l'entreprise de la mission qui est la sienne, dans son environnement, et s'inscrit dans la durée.

### **Article 1.2 – Modalités d'information et de consultation du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail**

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

Le Comité Social et Economique est consulté 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 L2312-24 du Code du Travail. Cette consultation est triennale conformément à l'accord du 20 septembre 2018 portant sur le Comité Social et Economique et sur les Délégués Syndicaux.

Pour cette consultation sur la stratégie, certaines informations seront portées à la connaissance du Comité Social et Economique, notamment :

- Les orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- Le calendrier indicatif des projets Groupe à trois ans permettant de procurer des repères et de la visibilité sur ces projets, dans le but de les articuler harmonieusement avec les projets et chantiers locaux des Caisses régionales ;
- Les principaux éléments de diagnostics 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 menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte ;
- Les opportunités que l'entreprise souhaite saisir.

Ces éléments viennent compléter la source d'information constituée par la base de données économiques et sociales qui, en tant que dispositif de proximité, est mise en place localement dans la Caisse régionale. La base de données économique et sociale, mise régulièrement à jour et rassemblant l'ensemble des informations que l'employeur met localement à la disposition du comité social et économique, constitue notamment le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette base de données est également accessible aux délégués syndicaux.

## **II – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)**

---

### **Article 2.1 – Définition de la GPEC**

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

Elle 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 de compétences probable au regard des ambitions stratégiques.

La mise en place d'un dispositif de GPEC doit permettre à chaque salarié d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être acteur de son projet professionnel, en anticipant les évolutions des métiers liées notamment au développement de la Banque multicanale de proximité et à la transformation digitale tant au plan qualitatif que quantitatif, ainsi que d'éventuels changements d'organisation au regard de leurs ambitions et objectifs.

Des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences ont déjà été mises en place depuis de nombreuses années.

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

- Attirer et intégrer les talents dont la CR a besoin aujourd'hui et demain
- Anticiper et accompagner des parcours professionnels diversifiés
- Poursuivre la transformation du management
- Favoriser et mesurer l'engagement des salariés
- Accompagner les projets de transformation de CACB
- Accompagner le « Travailler autrement »
- Développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

### **Article 2.2 – Les acteurs**

Afin d'être efficiente, la politique de GPEC doit être développée et mise en œuvre conjointement, grâce aux acteurs suivants :

- La Direction des Ressources Humaines assure la gestion optimale des ressources humaines au regard des enjeux de la Caisse Régionale, soutient et coordonne le rôle des différents acteurs, élabore et met en œuvre le plan de développement des compétences et assure une communication auprès des managers et des salariés.
- Les managers accompagnent les salariés dans la montée en compétence ; identifient les besoins de formations ; anticipent et préparent les évolutions des salariés au travers des entretiens annuels ; détectent les potentiels, identifient les difficultés.
- Les salariés doivent être proactifs dans la gestion de leur carrière afin d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, en s'appuyant sur les informations et les outils mis à leur disposition.

### **Article 2.3 – Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Afin de permettre à chaque salarié d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être actif dans son projet professionnel, la Caisse régionale anticipera les évolutions des métiers liées notamment au développement de la Banque multicanale de proximité et à la transformation digitale, tant au plan qualitatif que quantitatif, ainsi que d'éventuels changements d'organisation au regard de ses ambitions et ses 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 Caisse régionale présentera :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise (= évolution des PCE) au cours de l'année passée ;
- 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.
- un état des lieux de la situation des fins de carrière dans l'entreprise, en évoquant notamment les dispositifs existants permettant d'assurer la transition entre la fin de l'activité professionnelle et la retraite, et le nombre de salariés en ayant bénéficié.

Dans ce cadre, la Caisse Régionale met en place les dispositifs collectifs et individuels suivants favorisant :

- l'information des salariés
- le recrutement
- la mobilité
- la formation
- l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle
- l'aménagement des fins de carrière

#### **A - L'information aux salariés**

La Caisse Régionale a mis en place des outils afin de permettre aux salariés d'avoir une visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle :

- Accès aux fiches de postes sous « ALICE » (Accompagner Les Itinéraires des Salariés Engagés), via le référentiel de compétences
- Ouverture de tous les postes à pourvoir sous « MOB'ALICE » (workflow de gestion des offres et des candidatures internes)
  - pendant un délai de 10 jours ouvrés (5 jours ouvrés si candidat pressenti et 1 mois pendant la période estivale)
  - Entretien obligatoire (physique, téléphonique ou visio)
  - Réponses apportées à chaque candidat par le manager décideur (en cas de refus, cette réponse devra permettre au candidat d'en comprendre les motivations).
- Accès aux offres du Groupe (lien sous l'intranet RH)
- Accès aux accords locaux et nationaux.

Par ailleurs, la Caisse Régionale s'engage à développer la communication interne en matière de Ressources Humaines à travers plusieurs dispositifs : communication annuelle du Bilan Social Individualisé, espace RH sous l'intranet, accès au « Guide social » pour les managers.

Les salariés ont accès à un intranet RH sur leur poste de travail. Cet intranet précise les informations pratiques RH (temps de travail, rémunération, déplacements, avantages salariés, épargne salariale, santé et sécurité, retraite, ...), un espace dédié à la formation, les accords collectifs applicables, etc.

L'ensemble des dispositifs mis en place devront concourir à ce que chaque salarié ait une meilleure visibilité sur son parcours professionnel.

## **B - Le recrutement :**

Afin d'anticiper les besoins à venir sur certains métiers, la Caisse Régionale souhaite poursuivre la diversification des profils des salariés recrutés (âge, sexe, niveau de formation, etc.) sur l'ensemble de son territoire.

Par ailleurs, la Caisse Régionale développe et diversifie les sources de recrutement innovantes pour s'adapter aux évolutions : relations école, jobdating, cooptation, réseaux sociaux.

### Intégration des nouveaux embauchés (INTEGR'ALICE)

Tous les salariés nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée bénéficieront d'un parcours d'intégration dès leurs embauches. Chaque nouvel embauché sera accompagné par un « tuteur » qui sera un salarié volontaire, expérimenté et reconnu.

De plus, la Caisse régionale continuera sa démarche de parcours spécifiques afin de préparer des salariés nouvellement embauchés à des métiers spécialisés (« Vivier Pro-Agri »).

### Alternance

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne poursuit le développement de sa politique d'alternance. Elle souhaite également accompagner les jeunes vers la professionnalisation et l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Bac + 3 à Bac + 5) via l'alternance.

Pour accompagner les alternants, la prise en charge de frais de double résidence pour les alternants recrutés hors du département de résidence et du département de l'établissement de formation, est mise en place. Cette prise en charge est à hauteur de 50% du loyer de double résidence (lieu de résidence proche du lieu d'affectation de l'alternance) plafonnée à 300€ brut par mois et prendra la forme d'une prime de logement soumise aux cotisations sociales.

La Direction des Ressources Humaines examinera également la situation des jeunes alternants afin de limiter les affectations à plus de 50 kilomètres du lieu de résidence ou du lieu de l'établissement de formation.

Les alternants peuvent bénéficier d'accompagnements de la part d'ACTION LOGEMENT. Les informations sont disponibles dans l'intranet RH – Vie Pratique – Avantages salariés – Action logement.

### Stage

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des jeunes, la Caisse Régionale souhaite renforcer sa politique d'accueil en termes de stages en accueillant des jeunes de différents établissements de notre territoire.

## **C – La mobilité :**

La mobilité constitue l'un des moyens de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, car elle contribue à enrichir l'expérience et à développer les compétences par la prise de nouvelles responsabilités dans un nouvel environnement.

En accompagnant les salariés dans les processus de mobilité, la Caisse régionale leur permettra de réaliser dans les meilleures conditions leurs projets professionnels. Les modalités d'accompagnement des mobilités fonctionnelles et géographiques sont intégrées à l'accord d'entreprise en date du 29 novembre 2019.

Cette démarche de mobilité s'inscrit dans une logique de stabilité face aux clients sous l'appellation « 3/5/7 » au sein de la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne.

Les salariés peuvent exprimer leurs souhaits de mobilité lors de leur entretien professionnel. Les salariés bénéficient d'un entretien professionnel au moins tous les 2 ans consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, et tous les 6 ans, consacré au bilan récapitulatif de son parcours professionnel. Cet entretien professionnel est également proposé au salarié aux moments clés de sa vie professionnelle.

Objet de l'entretien :

L'entretien professionnel a pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe), et dans cette perspective, de construire un plan de formation adapté pour les préparer ;
- Permettre au salarié d'exprimer d'autres souhaits de formation, et dans cette hypothèse, définir les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation, le CPF de transition professionnelle, ou dans le cadre de dispositifs d'accompagnement, comme le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Périodicité et modalités de l'entretien professionnel :

L'entretien professionnel est conduit par le manager et/ou un Chargé de Développement Ressources Humaines :

Entretiens professionnels	{	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tous les 2 ans avec le manager,</li><li>- Tous les 6 ans : avec le manager ou un Chargé de Développement Ressources Humaines (au choix du salarié) afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel</li></ul>
Entretiens professionnels liés à certains événements	{	<ul style="list-style-type: none"><li>- A l'issue d'une période de longue absence (absence supérieure à 4 mois) : avec le manager et un Chargé de Développement Ressources Humaines,</li><li>- Avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise,</li><li>- Lors de la reprise à l'issue d'une période de travail à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager</li><li>- A l'issue d'un mandat syndical : avec un Chargé de Développement Ressources Humaines et le cas échéant avec le manager</li></ul>

A l'issue de l'entretien, des propositions d'actions ou d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié.

L'entretien professionnel et ces propositions feront l'objet d'un compte-rendu écrit et mis à disposition par voie électronique sous « ALICE ».

Par ailleurs, des revues d'effectifs sont réalisées annuellement par la Direction des Ressources Humaines au sein de chaque Direction. Ces revues d'effectifs permettent de recenser les besoins et les souhaits d'évolutions professionnels de chaque salarié.

a) **Mobilité interne au sein de la Caisse régionale :**

Les modalités d'accompagnement des mobilités fonctionnelles et géographiques sont intégrées à l'accord d'entreprise en date du 29 novembre 2019.

*1- Mobilité fonctionnelle :*

La mobilité fonctionnelle résulte d'un changement de poste et/ou d'activité professionnelle. Les processus de mobilité devront permettre au salarié d'avoir davantage de visibilité sur les « conditions » à remplir pour accéder à une mobilité professionnelle.

*2- Mobilité géographique :*

La mobilité géographique résulte quant à elle d'un changement de lieu de travail entraînant ou non un changement de résidence.

Outre les mesures prévues par l'accord d'entreprise, les salariés peuvent bénéficier dans certaines situations d'accompagnement de la part d'ACTION LOGEMENT. Les informations sont disponibles dans l'intranet RH – Vie Pratique – Avantages salariés – Action logement.

**b) Mobilité inter Caisses régionales :**

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

Les Caisses régionales ont en partage un socle de principes communs applicables à la mobilité issue de l'article 11- II de la Convention collective nationale du Crédit agricole.

Les informations sur les postes à pourvoir dans les autres Caisses régionales sont accessibles sur le site <https://intra.creditagricole.info> (lien sous l'intranet RH).

Le Chargé de Développement Ressources Humaines pourra mettre en relation le salarié concerné et la Caisse vers laquelle le salarié souhaite effectuer la mobilité.

**c) Mobilité dans le Groupe :**

La mobilité constitue l'un des moyens de satisfaire les aspirations professionnelles des salariés de Caisses régionales, notamment par la prise de responsabilités dans un nouvel environnement ou un nouvel espace au sein du Groupe.

Les informations sur les postes à pourvoir dans le Groupe Crédit Agricole SA sont accessibles sur le site <https://intra.creditagricole.info> (lien sous l'intranet RH) ou sur le site <https://ca-myjobs.com>.

**D – La formation :**

Le plan de développement des compétences est établi en cohérence avec la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la Caisse régionale.

Un accord portant sur la formation professionnelle prévoit les modalités d'application des dispositifs suivants au sein de la Caisse régionale :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- Les démarches d'accompagnement des salariés : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, conseil en évolution professionnelle, cours par correspondance ;
- Le Passeport Formation Orientation ;
- Les entretiens de carrière ;

- L'E-Formation ;
- Le tutorat
- L'alternance.

La Caisse régionale s'engage à poursuivre les filières préparatoires mises en place actuellement pour les métiers de gestion de la clientèle professionnelle (« Pépinière Pro ») et les étendre aux métiers de gestion de la clientèle agricole (« Pépinière Agri ») et aux métiers de management (« Pépinière Managers ») afin d'anticiper les besoins à venir sur ces métiers spécifiques.

Par ailleurs, la Caisse Régionale s'engage à accompagner au travers de la formation les réorganisations nécessaires au bon fonctionnement de la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale s'engage à poursuivre les échanges engagés avec la Commission Formation dans une démarche constructive.

#### **E – Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle :**

Dans le cadre des dispositions de la Convention collective nationale du Crédit Agricole, notamment de l'article 33, les démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences mises en place, concourent à la prévention des situations d'insuffisance professionnelle des salariés.

En cas d'identification de situation d'insuffisance professionnelle liée au savoir, savoir-faire, savoir-être et pas uniquement sur les résultats commerciaux (lors d'entretiens réguliers avec le manager au cours de l'année et au plus tard à l'issue de l'entretien annuel d'appréciation), un diagnostic individuel accompagné d'un plan d'actions sera mis en place au plus tôt.

Préalablement, le salarié concerné aura un entretien avec un Chargé de Développement en Ressources Humaines autre que celui de son secteur, maximum dans les 2 mois suivant l'identification de l'insuffisance professionnelle.

Dans un deuxième temps, le manager du salarié concerné aura un entretien avec le Chargé de Développement en Ressources Humaines qui s'est entretenu avec ce dernier.

Dans un dernier temps, un entretien réunira le salarié concerné, le manager et le Chargé de Développement en Ressources Humaines qui s'est entretenu préalablement avec ces deux personnes.

Ces entretiens devront se dérouler dans les 3 mois suivant l'identification de l'insuffisance professionnelle.

Ce plan d'accompagnement fixera les actions à conduire par objectifs, les moyens pour y arriver, les indicateurs de suivi et les délais par objectifs. Il est établi conjointement par la Direction des Ressources Humaines, le manager et le salarié.

La durée de l'accompagnement sera adaptée en conséquence avec une attention particulière portée sur le volet humain.

Un point d'étape sera réalisé à 6 mois suivant l'identification de l'insuffisance professionnelle.

Cette démarche sera suivie par la Direction des Ressources Humaines.

Après ces accompagnements et si l'insuffisance perdure après 2 entretiens annuels d'appréciation et 2 plans d'action, une affectation sur de nouvelles fonctions pourra être proposée afin de permettre au salarié concerné de se resituer professionnellement dans l'entreprise.

## F – Aménagements des fins de carrière

### Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La Caisse Régionale s'engage à effectuer des entretiens de carrière pour les seniors ayant atteints l'âge de 57 ans et plus.

### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La Caisse Régionale souhaite favoriser l'accès à la formation pour les salariés de 55 ans et plus. Un recensement et une évaluation des besoins des seniors n'ayant pas eu de formation depuis plus de trois ans seront réalisés.

### Transmission des savoirs et des compétences entre les générations

Le tutorat notamment dans le cadre du parcours « nouveaux embauchés » est mis en place.

La Caisse Régionale sera vigilante à la diversité des âges au sein des équipes projets, des tuteurs et des formateurs IFCAM.

### Amélioration des conditions de travail

La Caisse Régionale s'engage à réaliser des aménagements ergonomiques de postes de travail, pour les seniors qui en ressentent le besoin. Les demandes d'aménagements seront étudiées avec la Mutualité Sociale Agricole, ou tout organisme compétent.

Il est convenu que les seniors de plus de 57 ans disposent d'une journée d'absence rémunérée pour leur permettre de réaliser un bilan de santé.

Ces mesures sont complémentaires à celles prévues par l'accord d'entreprise du 15/11/2018 portant sur la Qualité de Vie au Travail. L'article 7-1 prévoit notamment :

- Passage à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fins de carrière

La Caisse Régionale souhaite continuer à favoriser l'accès à temps partiel pour les salariés âgés de 57 ans et plus et dans la limite de 80% du temps travaillé et dans les conditions suivantes :

- Le taux d'activité devra être d'au minimum 80 % ce qui correspond à une journée, une ½ journée ou 2 ½ journées non travaillées.
- La Direction s'engage à accepter systématiquement les demandes de passage à temps partiel dans ce cadre. Néanmoins, la répartition du travail dans la semaine (journée ou demi-journée non travaillée) sera à définir en concertation avec le manager.
- Les salariés concernés devront s'engager sur l'année de leur départ à la retraite. Ce départ devra s'effectuer dans les 5 années suivant le passage à temps partiel. Ils devront au préalable transmettre au service GRH leur relevé de carrière à l'appui de leur demande.
- Les cotisations Retraite (base + complémentaire) seront prises en charge sur la base d'un temps plein.
- En cas de départ à la retraite après la date prévue, la Caisse Régionale cessera la prise en charge des cotisations retraite sur la base d'un temps plein. Elles seront calculées sur la base du taux d'activité réelle du salarié.

Ces dispositions spécifiques ne s'appliquent qu'en cas de passage à temps partiel dans les conditions ci-dessus.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à partir de 55 ans pour les salariés concernés par le dispositif de « carrières longues ».

- Transfert du « 13<sup>ème</sup> mois » dans un CET « Aménagement de fins de carrière »

Les parties signataires ont convenu de la possibilité pour les seniors âgés d'au moins 57 ans d'alimenter un Compte Epargne Temps (CET) spécifique par le 13<sup>ème</sup> mois.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à partir de 55 ans pour les salariés concernés par le dispositif de « carrières longues ».

- Réunions d'information sur les retraites

Des réunions d'informations sur les retraites sont organisées. L'âge est adapté aux évolutions de départs en retraite. Les personnes seront conviées l'année du 59<sup>ème</sup> anniversaire. Pour permettre aux seniors d'avoir une meilleure visibilité de leur retraite, une documentation sera envoyée l'année du 57<sup>ème</sup> anniversaire.

Les informations sur la retraite sont disponibles dans l'intranet RH – Vie pratique – Ma retraite.

### **III - DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD**

---

#### **Article 3.1 – Durée et renouvellement de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2024. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Toutefois, les parties signataires se réuniront au moins 3 mois avant l'échéance du terme pour envisager une éventuelle reconduction.

#### **Article 3.2 – Suivi et révision de l'accord**

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

#### **Article 3.3 – Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

### Article 3.4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

### IV – PUBLICITE

---

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

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

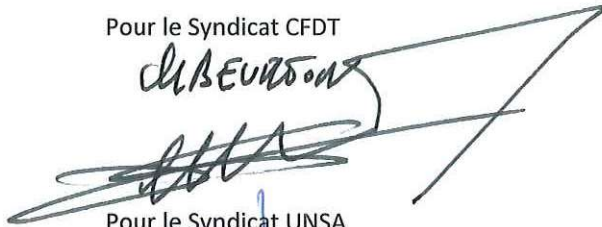
Fait à TROYES, 10/06/2021

Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Emmanuel VEY

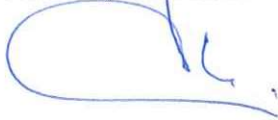


Pour le Syndicat CFTD

Ch. BEURSON



Pour le Syndicat UNSA



Pour le Syndicat SNIACAM

Ch. DAIRON

