

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA RECONVERSION
PROFESSIONNELLE INTERNE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT
AGRICOLE MUTUEL PROVENCE COTE D'AZUR**

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par
Monsieur José SANTUCCI - Directeur Général

ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,
Représentée par

Sandra NICHANX

CFTC,
Représentée par

Rahma FENIRA

SNECA CFE-CGC,
Représentée par

Goin Laurence

SNIACAM,
Représentée par

Guillaume DUPIC

SUD,
Représentée par

Laurence KHEIN

Ci-après dénommées les parties

En

Rf

Lk

Ca

Ch¹

D

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la volonté partagée de la Direction et des partenaires sociaux de fixer un cadre conventionnel à l'accompagnement interne des modifications organisationnelles et des reconversions professionnelles issues des suppressions de postes impactant les différentes unités de travail de l'entreprise.

Ces dispositifs ont vocation à garantir aux collaborateurs concernés par ces évolutions un accompagnement RH renforcé, respectueux des engagements et des valeurs de l'entreprise.

Sur ces bases, les parties conviennent de mettre les moyens nécessaires en vue de faciliter les mobilités ou les reconversions professionnelles induites par ces évolutions dans un double objectif :

- d'optimiser le cadre des repositionnements professionnels réalisés et
- de conserver, d'améliorer et de diversifier les compétences des collaborateurs concernés dans une logique d'anticipation.

Titre 1 : L'information des collaborateurs

Article 1 : L'information collective des collaborateurs

Concomitamment à la communication des éléments d'information au Comité Social et Economique, une réunion collective est organisée en présence des collaborateurs, du management et des représentants de la Direction des Ressources Humaines en charge de l'accompagnement des évolutions organisationnelles.

Cette réunion collective est à visée informative sur le contexte des évolutions envisagées et des modalités d'accompagnement mises en place par la Caisse Régionale avec communication d'un planning prévisionnel notamment au niveau du suivi individuel.

En aucun cas, cette réunion collective ne vient remettre en cause le processus de consultation engagé avec le Comité Social et Economique, dans l'attente du recueil d'avis de l'instance.

Ce type de réunion collective pourra être renouvelé en tant que de besoin afin que chaque salarié dispose d'une vision homogène de l'état d'avancement de l'accompagnement réalisé.

Article 2 : L'information individuelle des collaborateurs

Au maximum 30 jours après la réunion collective, un entretien individuel mené par la Direction des Ressources Humaines est organisé pour les collaborateurs impactés avec pour but de :

- recueillir les souhaits d'évolution fonctionnelle et géographique,
- identifier les domaines de reconversion possibles en organisant à la demande du salarié des immersions au sein d'autres unités de travail,

SH RF CB LK. 2 GH D

- renseigner sur les modalités d'accompagnement au travers d'un bilan professionnel RH.

Des points périodiques seront réalisés entre le collaborateur concerné et la Direction des Ressources Humaines et également sur sollicitation du collaborateur.

Titre 2 : Les propositions d'emploi

Une ou plusieurs propositions d'emploi seront formulées dans les 30 jours suivants l'entretien individuel.

Les postes vacants seront proposés avant diffusion en fonction des appétences exprimées par les salariés dans le cadre de leur entretien individuel. Ces propositions en adéquation avec les souhaits et les compétences des salariés s'effectueront sur la base des fiches de postes des emplois concernés précisant les éléments contractuels (statut, pesée...). Ces propositions feront l'objet d'une matérialisation écrite.

En parallèle, dans le cadre des diffusions des offres d'emploi, une priorité sera donnée aux collaborateurs concernés par les évolutions envisagées. Il importe toutefois que les salariés fassent acte de candidature sur les offres d'emploi diffusées ayant trouvé leur intérêt.

Il sera veillé à ce que les propositions faites aux collaborateurs s'inscrivent à proximité de leur affectation sauf souhait de mobilité exprimé par le salarié dans le cadre de son entretien individuel.

Suite aux propositions d'emploi communiquées, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour exprimer son accord ou son refus.

Article 1 : En cas d'acceptation

La Direction des Ressources Humaines et le collaborateur conviennent des conditions de prise de poste qui trouveront à être matérialisées au travers d'un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le collaborateur accepterait un nouveau poste avant le terme prévisionnel de la suppression de son propre poste, le poste lui est réservé jusqu'à son affectation définitive.

Article 2 : En cas de refus

Le salarié se verra proposer au moins un nouveau poste dans les 30 jours suivant son premier refus.

En cas de refus répétitifs (2) et au bout d'un délai de 6 mois sans reconversion envisageable, le collaborateur sera affecté sur un poste conforme à sa pesée et ses compétences dans le respect des règles de mobilité conventionnelles applicables au sein de l'entreprise.

87 Pf LK

Q

3
SH

D

Titre 3 : L'accompagnement de l'intégration

Après échange entre le collaborateur, le manager et la Direction des Ressources Humaine, un plan d'accompagnement individualisé pourra être élaboré.

Pour se faire, une analyse des besoins est réalisée dès la connaissance de l'affectation en partenariat avec le manager de la nouvelle unité et le service Formation de la Direction des Ressources Humaines.

Les salariés concernés bénéficieront d'un accès prioritaire aux formations envisagées.

Le responsable hiérarchique de l'unité d'accueil est le garant de la bonne intégration du nouveau collaborateur. Il doit mettre en œuvre les conditions propices pour faciliter cette intégration en organisant le cas échéant une intégration tutorée.

A son arrivée, le salarié est accueilli par le responsable de l'unité qui le présente à l'équipe en définissant les activités qui lui sont confiées.

Dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, un entretien est réalisé entre le collaborateur et son nouveau manager. Cet échange est destiné à faire un point sur les conditions effectives de la prise de poste afin d'échanger autour des difficultés éventuelles et d'envisager des actions complémentaires favorisant l'intégration du collaborateur sur ses nouvelles fonctions.

Si l'adaptation au poste du collaborateur ne s'avère pas concluante tant pour la hiérarchie que pour le collaborateur concerné, la Direction des Ressources Humaines envisagera la possibilité d'une nouvelle affectation dans les 6 mois qui suivent la prise de poste.

Titre 4 : Statut et rémunération

Chaque salarié concerné par ces évolutions conservera son statut (catégorie socioprofessionnelle), sa pesée d'emploi et sa pesée personnelle.

Ce dispositif permet de garantir au collaborateur un maintien de sa rémunération conventionnelle.

Plus globalement, les collaborateurs disposent de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants et notamment en terme de prise en charge temporaire de leurs frais de mobilité.

87 RF LR 4 98 D

Titre 5 : Suivi IRP

Chaque processus d'accompagnement fera l'objet d'un suivi spécifique et régulier par le biais de l'émanation du Comité Social et Economique – Suivi du Contrat de Travail.

Titre 6 : Durée et avenant

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il est applicable du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire effet de plein droit sans autre formalité.

Article 2 : Clause de révision et de revoyure

Le présent accord peut faire l'objet de modifications avant son échéance, sous réserve de la signature d'un avenant de révision par les parties signataires ou adhérentes.

Plus globalement, les parties conviennent qu'en cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ayant un impact majeur sur l'économie du présent accord, de se réunir afin de déterminer les adaptations devant y être apportées.

Article 3 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D.2231-4 et suivants du Code du travail

Fait à Draguignan le, 10 janvier 2022

En autant d'exemplaires originaux que de parties

Pour la Caisse Régionale



Pour la CFDT



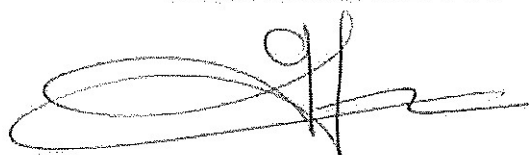
Pour la CFTC



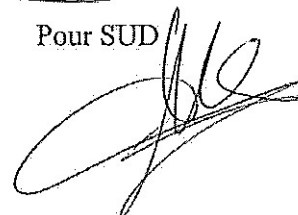
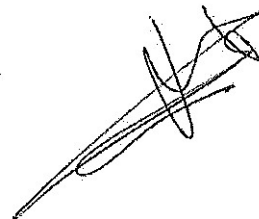
Pour le SNECA CFE- CGC

Pour le SNIACAM

Pour SUD



Laurence Goin



RF

HK



D



