

ACCORD DE METHODE DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION

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 Agri-Agro (C.F.D.T.)
Représentée par Monsieur Christophe BEURTON,

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. C.F.E.-C.G.C.)
Représenté par Madame Sophie FOURNEY,

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

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

D'autre part

Il a été convenu le présent accord d'entreprise :

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir une méthode guidant le processus social de projets identifiés de transformation, dès la définition des premières orientations du projet. Il s'agit de projets identifiés comme tels par la Direction dans le cadre du Projet d'Entreprise.

La mise en place de ce processus a vocation à :

- **sécuriser l'orchestration sociale et opérationnelle** des projets de transformation, sans séparer la dimension organisationnelle des conditions de travail,
- **accroître la qualité du dialogue social** en favorisant la structuration des échanges par une association des représentants du personnel (notamment via la « table ronde » créée par l'avenant du 18/11/2021 à l'accord portant sur la Qualité de Vie au Travail).

Article 1 – Identification des projets de transformation concernés

L'article L. 2312-8 II du Code du Travail prévoit :

« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;*
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;*
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »*

Le présent accord est applicable aux projets de transformation concernés par l'article précité.

Article 2 – L'accompagnement des projets de transformation

→ La procédure d'information/consultation du CSE

Conformément à l'accord du 20/09/2018 portant sur le Comité Social et Économique et les Délégués Syndicaux, le CSE rend « un avis dans les conditions définies ci-dessous :

sf CB
CD AF st.

- *Envoi du dossier avec la convocation au CSE du mois M (au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion)*
- *Présentation du dossier lors de la réunion CSE du mois M*
- *Recueil de l'avis du CSE lors de la réunion du mois M+1 »*

La consultation du CSE sur les projets de transformation est organisée dans le cadre des délais mentionnés ci-dessus.

→ Un cadre commun

Les parties conviennent de la nécessité d'avoir un cadre commun de présentation des projets de transformation.

Une « trame », élaborée dans le cadre de la « table ronde » sur les conditions de travail créée par l'avenant du 18/11/2021 à l'accord portant sur la Qualité de Vie au Travail, est mise en place. Elle reprend les éléments d'informations devant être portés à la connaissance des membres du CSE dans le cadre de la consultation sur les projets de transformation.

→ L'information des salariés concernés

Les salariés concernés par un projet de transformation pourront être informés concomitamment à l'envoi du projet aux membres du CSE.

Des entretiens RH pourront se dérouler avec les collaborateurs qui en feront la demande.

→ Cas spécifique de mise en place d'un « pilote »

Certains projets nécessitent une expérimentation avant sa mise en place ou sa démultiplication.

Ainsi, selon la nature du projet, une phase pilote pourra être prévue.

Dans ce cadre, les membres du CSE seront informés du lancement de ce pilote.

A l'issue de cette phase « pilote » et si le projet le nécessite, les membres du CSE seront consultés et amenés à émettre un avis.

→ Suivi et bilan du projet

Un bilan de la mise en place du projet de transformation sera présenté pour information aux membres du CSE selon une périodicité adaptée au projet.

SF CB n.
 CD FF

Article 3 – La démarche spécifique adaptée aux projets de transformation identifiés comme « structurants »

La « table ronde » créée par l'avenant du 18/11/2021 à l'accord portant sur la Qualité de Vie au Travail pourra être associée aux projets de transformations identifiés comme « structurants » (par exemple, projet d'évolution de l'organisation distributive, ...).

Dans ce cadre, cette association sera faite en amont de la procédure d'information et consultation du CSE.

Article 4 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord

ARTICLE 4-1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2022 et ce jusqu'au 31 décembre 2024. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Trois mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue d'examiner les résultats obtenus et, le cas échéant, renégocier l'accord.

ARTICLE 4-2 – 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 4-3 – 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.

SF
GD
CB
HF
st.

ARTICLE 4-4 – 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.

Article 5 – Publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site 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.

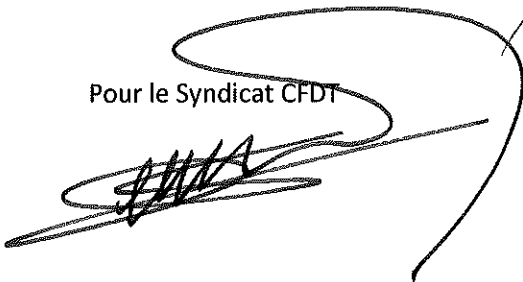
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 09/06/2022

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE



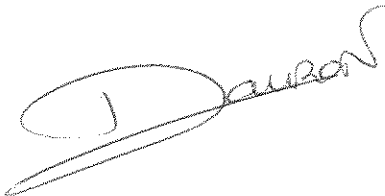
Pour le Syndicat CFDT



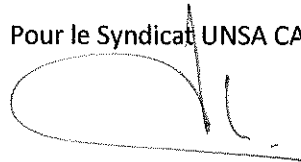
Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat SNIACAM

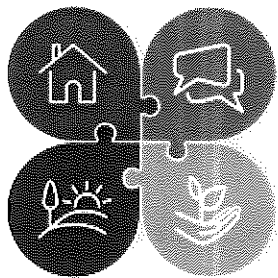


Pour le Syndicat UNSA CA



ANNEXE

→ Support CSE « Dossier de transformation » - version juin 2022



FAÇONNEUR
D'Avenir

TITRE PRINCIPAL

Réunion CSE - date

Sommaire

- Contexte et enjeux
- Diagnostic de l'existant
- Nouvelle organisation
- Etude d'impact :
 - Impacts sur l'organisation du travail
 - Impacts et accompagnement Ressources Humaines
 - Autres impacts (portefeuilles / RSE)
- Planning de mise en œuvre



Contexte et Enjeux

CONTEXTE ET ENJEUX



- Contexte de l'entreprise
- Contexte économique
- Contexte social et RH
- Contexte RSE
- Contexte clients



Diagnostic

DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT



- Description de la situation actuelle, de l'organisation et/ou du processus actuel
 - Point sur le travail réel
 - Point sur ce qui fonctionne bien
 - Point sur ce qui fonctionne moins bien
 - Organigramme précisant le nombre de postes avec PCE
- Bilan de la situation actuelle
 - pourquoi on change ? (préciser si test : exemple LAB)
 - Identifier les marges de progrès
- Liens avec d'autres projets
 - Organisationnel
 - RH



Nouvelle Organisation

NOUVELLE ORGANISATION



- Description de l'organisation et/ou processus cible
 - Description précise des activités de travail et de l'organisation du travail
- Organigramme
 - Nombre de personnes
 - Nombre de postes (avec PCE)

Ne pas indiquer de noms de personnes

Impacts

IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL



- Localisation géographique (carte si possible)
 - Quel rattachement ?
- Transformation des espaces de travail
 - espace collaboratif, bureaux individuels ou partagés
 - intégration de l'organisation avec du télétravail ou travail déplacé si mise en place demain
- Changement d'un processus, logiciels
- Evolution des situations de travail
 - Exemple : localisation différente de mon rattachement hiérarchique, salariés itinérants, service multi sites

82
9
CB FF A'

Impacts

IMPACTS ET ACCOMPAGNEMENT RESSOURCES HUMAINES



- Impacts effectif :
 - Création de poste ?
 - Descriptifs des métiers et activités
 - Nombre de postes créés avec PCE
 - + Fiches de poste à annexer au dossier
 - Suppression de poste ?
 - Accompagnement personnalisé du salarié concerné
- Modalités d'accompagnement :
 - Entretiens RH,
 - Formation (détails précis : modalités de formation, durées envisagées, calendrier...),
 - Autres mesures d'accompagnement prévues (réunions d'informations, tutorat... le cas échéant)
- Tout autre impact (changement de rattachement hiérarchique, horaires, ...)



Impacts

AUTRES IMPACTS (PORTEFEUILLES / RSE)



- Impacts portefeuilles (avant/après)
 - Impacts clients
 - Impacts collaborateurs
- RSE
 - Environnemental (déplacements des salariés, performances énergétiques et environnementales en cas de travaux immobiliers)
 - Égalité professionnelle
 - Équilibre vie professionnelle / vie privée (horaires des réunions ...)
 - Sécurité et santé au travail
 - ...



Planning



- Réunion de présentation du CSE en vue de l'avis
- Réunion CSE => restitution de l'avis
- Entretiens RH
- Formations
- Mise en œuvre
- Présentation du bilan de la nouvelle organisation au CSE : 1^{er} point 6 mois après la date de mise en œuvre et 2^{ème} bilan 1 an après



ANNEXES

10

SF
OP CB FN.

Fiches de postes



HF
CO CB F d.

