Charte mobilité
Groupe Crédit Agricole

Sommaire

PREAMBULE **2**

SOMMAIRE **2**

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE **4**

II. LA PREPARATION DE LA MOBILITE **4**

A. Les outils *4*

B. Le processus *5*

III. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE **5**

A. Contractualisation de la mobilité *5*

B. Délai de prise d'effet de la mobilité *6*

IV. L'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE **6**

A. Période de découverte *6*

B. Accompagnement financier *6*

C. Modalités d'intégration dans le nouveau poste *7*

1. Suivi de l'intégration dans la nouvelle entité 7

2. Accompagnement en cas de mobilité non concluante 7

V. ENTREE EN VIGUEUR DE LA CHARTE **7**

Préambule

Le Groupe Crédit Agricole valorise la mobilité interne comme un levier essentiel permettant de renforcer l'attractivité et la performance, et d'accompagner les salariés dans leurs parcours de carrière.

La mobilité contribue, en effet, à l'évolution professionnelle et personnelle, ainsi qu'au développement des compétences de chaque collaborateur, à la diversité des expériences, et à la dynamique de leur carrière dans la durée au Crédit Agricole. Elle est un marqueur du Groupe, au cœur de son projet Humain, et le reflet de son empreinte sur tous les territoires comme de la diversité des métiers qu'il est en mesure d'offrir.

A ce titre, le Groupe Crédit Agricole encourage donc la mobilité des femmes et des hommes qui œuvrent au quotidien dans l'ensemble de ses activités.

La présente Charte a ainsi pour ambition de faciliter les mobilités professionnelles entre les deux grands bassins d'emploi du Groupe, que sont les Caisses régionales et entités associées d'une part, et le Groupe Crédit Agricole S.A. (Crédit Agricole S.A. et ses filiales) d'autre part, au travers d'un cadre partagé et structurant pour la mise en œuvre de ces mouvements.

Dans le respect des modalités d'organisation et des politiques RH de chaque entité, l'objectif est ici d'harmoniser les conditions de mobilités entre ces deux bassins d'emploi, en valorisant l'opportunité de parcours de carrière transversaux entre les nombreuses entreprises qui font la richesse du Groupe Crédit Agricole.

I. Champ d'application de la Charte

Certaines normes encadrent déjà les mobilités professionnelles effectuées respectivement au sein des deux bassins d'emploi du Groupe Crédit Agricole :

- L'article 11 de la Convention Collective des Caisses régionales et entités associés régit les mobilités au sein même du périmètre de la branche bancaire du Crédit Agricole et entités associées (constituée des 39 Caisses Régionales et de 5 entités : CA-TS, CAGIP, CA-Titres, la Fédération Nationale du Crédit Agricole et l'IFCAM) ;

- Le titre III de l'Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du Groupe Crédit Agricole S.A. qui définit les conditions de la mobilité au sein de ce périmètre.

En revanche, les mobilités intervenant entre ces deux bassins d'emploi étaient jusque-là mises en œuvre en dehors de tout cadre commun, selon des modalités définies entre les parties concernées dans chaque situation.

La présente Charte complète donc les dispositifs ci-dessus et s'applique à toute mobilité concrétisée entre une entité du périmètre « branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées » et une entité du périmètre « Groupe Crédit Agricole S.A », ou inversement.

II. La préparation de la mobilité

A. Les outils

Les offres d'emploi à l'échelle du Groupe Crédit Agricole sont portées à l'attention de l'ensemble des salariés, de sorte que les offres disponibles au sein du Groupe Crédit Agricole S.A. soient visibles par les salariés de la branche des Caisses régionales et entités associées, et inversement, notamment par le biais de sites internet dédiés.

A cet effet, plusieurs sites, accessibles à tous les salariés, rassemblent les postes disponibles au sein du Groupe Crédit Agricole avec la possibilité de filtrer par domaine d'activité, zone géographique, intitulé de poste et entité :

- Le site internet « Carrières » propose à tous les salariés du Groupe les offres des Caisses régionales et des entités associées.

- Le site internet « MyJobs » présente quant à lui tous les postes vacants au sein du Groupe Crédit Agricole S.A..

- La plateforme « LinkedIn Learning » présente également tous les postes vacants au sein du Groupe Crédit Agricole S.A.

En complément, le Groupe Crédit Agricole organise chaque année un temps fort de la mobilité et des parcours de carrière, via l'évènement « Mobilijobs », permettant aux participants de découvrir la diversité des activités et métiers offerts par le Crédit Agricole et de bénéficier de conseil d'experts leur permettant de concrétiser leur projet de mobilité.

B. Le processus

Tout salarié peut librement postuler à une offre d'emploi interne au Groupe dès lors que la tenue de son poste actuel est estimée suffisamment longue par l'entité d'origine.

Les candidatures émanant de salariés du Groupe feront l'objet d'un examen prioritaire sur les postes à pourvoir et seront étudiées dans les meilleurs délais.

Toute candidature sera prise en compte et recevra une réponse circonstanciée.

Le salarié intégré dans un processus de candidature en vue d'une mobilité régie par la présente charte en informe son manager dès le commencement dudit processus.

III. La formalisation de la mobilité

A. Contractualisation de la mobilité

Après l'acceptation définitive du salarié dans un poste et l'information au plus tôt de son manager, la mobilité est formalisée par deux documents distincts :

- Une convention tripartite de mobilité entre l'entité d'accueil, l'entité d'origine, et le salarié. Ce document contractuel acte la fin de la relation contractuelle avec l'entité d'origine et ses conséquences, notamment en termes de transfert des droits à ancienneté et le cas échéant à congés, dans les conditions prévues par la présente Charte.

- En parallèle, un nouveau contrat de travail entre le salarié et la nouvelle entité employeur régissant les conditions de la nouvelle relation de travail.

Plusieurs garanties sont associées à cette mobilité :

- Le salarié conservera l'ancienneté précédemment acquise au sein de l'entité d'origine ;
- Les modalités de transfert des droits à congés acquis au moment du départ de l'entreprise seront définies d'un commun accord des parties ;

B. Délai de prise d'effet de la mobilité

La date de prise d'effet de la mobilité fera l'objet d'une discussion entre l'entité d'origine et d'accueil, en tenant compte de leurs enjeux d'organisation respectifs.

Sauf accord contraire entre l'ensemble des parties, le délai de transfert du salarié par l'entité d'origine ne saurait excéder :

- 1 mois pour les salariés non-cadres
- 3 mois pour les salariés cadres

IV. L'accompagnement à la mobilité

Outre les principes communs aux mobilités mentionnés dans la présente Charte entre le bassin des entités de la branche du Crédit Agricole et du bassin du Groupe Crédit Agricole S.A., d'autres mesures d'accompagnement à la mobilité peuvent exister localement. Il est donc important que le salarié se renseigne auprès du département des ressources humaines sur la politique de mobilité de l'entreprise d'accueil.

A. Période de découverte

Afin que la mobilité soit un succès, et de permettre au salarié de se préparer et de se projeter sur son futur poste, le gestionnaire RH de l'entité d'accueil a la possibilité, en accord avec le salarié et le gestionnaire RH de l'entité d'origine, d'organiser une « période de découverte ».

Cette période de découverte peut prendre la forme de rencontres avec les managers exerçants une activité ou fonction en lien avec le poste sur lequel le salarié fait une mobilité, ou bien d'une immersion au sein de l'équipe de l'entité d'accueil, d'une durée d'une journée à une semaine selon les enjeux du futur poste.

Ces rencontres ou périodes d'immersion sont facilitées par l'entité d'origine et rémunérées par cette dernière comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement seront pris en charge selon la politique de frais de l'entité d'accueil.

Les dates sur lesquelles les rencontres ou périodes d'immersion seront positionnées feront l'objet d'un échange entre les parties prenantes.

B. Accompagnement financier

L'accompagnement financier de la mobilité est fonction des modalités de défraiement propres à chaque entité.

C. Modalités d'intégration dans le nouveau poste

1. Suivi de l'intégration dans la nouvelle entité

Au plus tard dans les 3 premiers mois de la prise d'effet de la mobilité, l'entité d'accueil propose au salarié un entretien avec le gestionnaire RH et/ou avec le manager, afin de faire le point sur la prise de poste et les besoins éventuel du salarié.

2. Accompagnement en cas de mobilité non concluante

Dans l'hypothèse où la mobilité serait non concluante pour l'une des parties, et ce malgré la mise en place de différentes mesures afin d'en assurer la réussite, les gestionnaires RH de l'entité d'origine et d'accueil seront sollicités afin d'envisager des solutions alternatives pour le salarié.

Plusieurs possibilités pourront être étudiées, notamment la réintégration du salarié à son poste précédant la mobilité, si elle s'avère possible, ou bien à un poste équivalent, soit dans son entité d'origine soit dans une autre entité du Groupe. Une affectation temporaire du salarié à un autre poste ou dans une autre entité pourra être mise en œuvre en attendant de trouver une solution qui satisfasse les parties.

V. Entrée en vigueur de la Charte

La présente Charte entre en vigueur le 12 novembre 2024.