**Accord sur la mobilité 2017-2020**

Entre les soussignés :

1. 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 *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D’une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

1. le Syndicat CFDT de la CRCAM du Finistère représenté par *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*, délégué syndical,
2. le Syndicat SNECA de la CRCAM du Finistère représenté par *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*, délégué syndical,
3. le Syndicat SUD de la CRCAM du Finistère représenté par *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*, délégué syndical,

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   
25 septembre 2014, 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.

De plus, les Directions des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d’Armor, du Morbihan, d’Ille-et-Vilaine et du Finistère ont choisi de coopérer par la signature d’un pacte de coopération en date du 22 février 2008.

Dans ce cadre, la coopération bretonne s’est traduite par la mise en ligne, dans chaque Caisse Régionale, des postes à pourvoir dans les quatre Caisses bretonnes.

Les parties ont convenu que les dispositions des accords dits « bretons » ne sont pas cumulables avec l’accord sur la mobilité interne en vigueur au sein de la Caisse Régionale du Finistère.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que la mobilité s’inscrit dans le cadre plus 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.

Si 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.

Dans ce but, et pour améliorer la lisibilité des parcours professionnels possibles dans l’entreprise, la Caisse Régionale a mis en place un outil dynamique de cartographie des emplois et des itinéraires de carrière par domaine d’activité.

Cet outil permet de mettre en évidence des passerelles entre le Siège et le Réseau, de multiplier les perspectives et de les illustrer par des parcours concrets.

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 collaborateur et son manager. Chaque collaborateur bénéficie également, au moins une fois tous les six ans, d’un entretien professionnel « bilan » avec un membre de la Direction des Ressources Humaines.

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

En outre, les collaborateurs 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**

*[partie de l’accord non publiée en application de l’article L2231-5-1 alinéa 2 du code du travail]*

**ARTICLE 4 – LA DURÉE ET LE SUIVI DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et trois mois. Il entre en vigueur à compter du 1er octobre 2017 et s’appliquera jusqu’au 31 décembre 2020. Au-delà de cette date, il cessera de plein droit de produire tout effet.

Une clause de revoyure est instaurée, entre les parties signataires, 20 mois après l’entrée en vigueur de l’accord, soit au plus tard le 30 juin 2019.

A cette occasion, les indicateurs suivants seront notamment présentés et analysés :

* le respect du processus de postulation (délai moyen de réponse aux salariés postulant, délai moyen pour pourvoir un poste) ;
* l’attractivité des mesures d’accompagnement (pourcentage de salariés ayant évolué géographiquement, pourcentage de salariés ayant évolué fonctionnellement).

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 20 novembre 2017

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Finistère,

*[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*,

Directeur des Ressources Humaines

Pour le Syndicat CFDT, *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*

Pour le Syndicat SNECA, *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*

Pour le Syndicat SUD, *[nom du signataire non publié en application de l’article 2 du décret n°2017-752]*