

**ACCORD SUR LES PRINCIPES GENERAUX SUR L'EMPLOI ET LE STATUT
DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU PROJET DE FUSION DES CAISSES
REGIONALES DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES MARITIMES
ET DU VAR.**

Entre les soussignés :

- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Alpes de Haute Provence représentée par Monsieur Pierre François VALERY, Directeur Général,
- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Alpes Maritimes représentée par Monsieur Pierre François VALERY, Directeur Général,
- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Var représentée par Monsieur Bernard LAMY, Directeur Général.

d'une part

- et les Organisations syndicales représentées par :

C.G.C.	CR Alpes de Hautes Provence
C.F.D.T.	CR Alpes de Hautes Provence
F.O.	CR Alpes de Hautes Provence
C.G.T.	CR Alpes de Hautes Provence
C.G.C.	CR Alpes de Maritimes
C.F.D.T.	CR Alpes de Maritimes
F.O.	CR Alpes de Maritimes
C.F.T.C.	CR Alpes de Maritimes
S.N.I.A.C.A.M.	CR Alpes de Maritimes
S.U.D/ S.E.C.C.A.M.	CR Alpes de Maritimes
FGSOA	CR Alpes de Maritimes
C.G.C.	CR du Var
C.F.D.T.	CR du Var
F.O.	CR du Var
C.G.T.	CR du Var
S.N.I.A.C.A.M.	CR du Var
S.U.D./S.D.A.C.A.V	CR du Var

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Considérant le projet de fusion entre les trois Caisses Régionales ci dessus et les négociations ouvertes dans le cadre de la Commission Plénière de Concertation et de Négociation créée par l'accord du 12 décembre 1997, signé le 7 janvier 1998, les participants à cette commission ont souhaité tracer un cadre dans lequel les négociations se dérouleront en fixant des principes généraux sur l'emploi et le statut du personnel.

1. L'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée au jour de la fusion est garanti. La Caisse Régionale s'engage à n'effectuer aucun licenciement pour motif économique qui résulterait d'une suppression de poste ou d'une transformation d'emploi, du fait de la fusion. De même elle s'engage à ne pas effectuer de licenciement pour inaptitude ou insuffisances professionnelles dues à la fusion.
2. Le maintien qualitatif et quantitatif des classes d'emplois dans chaque département sera mis en oeuvre, au moment de la fusion, dans le respect des structures des classifications. Sachant que la nouvelle Caisse Régionale s'oriente vers le développement, dans le cadre d'une organisation la plus adaptée à l'atteinte de ses objectifs politiques et commerciaux, les évolutions ultérieures des métiers ou des activités de l'entreprise qui conduiraient à des exigences de modifications significatives de l'organisation issue de la fusion, feraient alors l'objet de négociations, notamment pour maintenir les équilibres globaux entre les sites.

MM YRC NF RR
 JJ BB PF BT CE PE LAM LAMY

3. La classification et le niveau des points de qualification d'emploi acquis, au jour de la fusion juridique, par chaque agent, sont garantis. Dans le cadre d'un statut social harmonisé, le niveau de la rémunération et de ses périphériques, aujourd'hui garantis pour chaque salarié de chacune des Caisses régionales sera garanti dans la Caisse Provence Côte d'Azur.
Le nouveau statut et les nouveaux accords négociés prévoiront les modalités d'application.
4. Les mobilités géographiques interdépartementales seront basées uniquement sur le volontariat. Elles seront accompagnées notamment d'aides financières adaptées au changement.
5. Conformément au volet social de l'étude de faisabilité, les mobilités géographiques intradépartementales, notamment du siège vers le réseau, dès lors qu'elles seront liées au processus de fusion devront prioritairement se faire sur la base du volontariat et seront assorties de mesures d'accompagnement spécifiques, tel qu'indiqué en annexe 2 sur les articles 4 à 7.
6. Les mobilités fonctionnelles feront l'objet de mesures d'accompagnement destinées à favoriser l'adaptation des personnes, notamment par la formation et tout autre moyen jugé nécessaire.
7. Les cas de désaccord persistant concernant les affectations et les mobilités seront examinés par une commission spécifique, intégrant les partenaires sociaux, dont la composition, les attributions et le fonctionnement seront définis par un accord négocié au sein de la CPCN.
8. L'évolution de la réglementation concernant le Temps de Travail et l'Emploi sera intégrée aux négociations, en fonction de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et des accords nationaux au sein du Crédit Agricole qui en résulteraient.
9. Dans le cadre de l'unicité économique, financière et sociale de la nouvelle entreprise, et afin de respecter les engagements du protocole d'accord visant au respect des identités départementales, il est prévu d'organiser conventionnellement, les Instances Représentatives du Personnel sur la base d'un découpage départemental, tel qu'indiqué en annexe 1 au présent accord.
Par ailleurs s'agissant d'un dispositif qui vise à concilier les logiques de spécificités départementales et d'unicité d'entreprise les parties signataires conviennent de se revoir pour analyser ensemble le fonctionnement de chaque instance et en adapter si besoin le cadre, 4 mois avant le terme du premier mandat électoral, issu des élections professionnelles.

Les signataires du présent accord ont affirmé leur volonté de respecter ces principes généraux dans les négociations à ouvrir liées au projet de fusion.

Cet accord est conclu à durée indéterminée. En dehors des dispositions prévues au point 9, la dénonciation totale ou partielle devra être effectuée par lettre recommandée d'une des parties avec un préavis de 3 mois. Cette dénonciation ne pourra intervenir au plus tôt que trois ans après l'Assemblée Générale Extraordinaire votant la fusion. En cas de dénonciation, les parties se rencontreront pour négocier un nouvel accord.

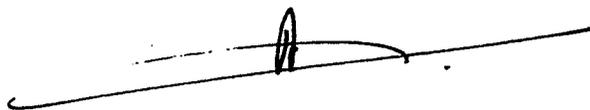
MM
NF
VRC
BB
PF
RR
SI
CE
PE
An
An
An

Le présent accord sera déposé auprès des Inspecteurs des Lois Sociales en Agriculture des départements des Alpes de Haute Provence, des Alpes Maritimes et du Var, ainsi qu'aux greffes du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Draguignan le 25 mars 1998.

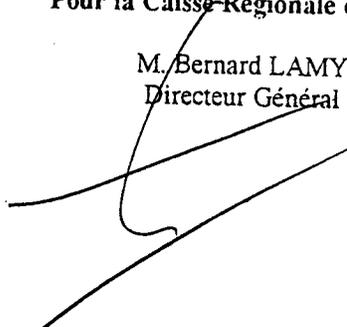
Pour la Caisse Régionale des Alpes de Hautes
Provence et celle des Alpes Maritimes:

M. Pierre François VALERY
Directeur Général



Pour la Caisse Régionale du VAR

M. Bernard LAMY
Directeur Général



Pour les Organisations syndicales

Caisse Régionale des Alpes de
Hautes Provence

M. Pierre FISCHER
Délégué syndical CGC

Michel SIMON
Délégué syndical CFDT

M. ~~DULTON~~
Délégué syndical FO

M.
Délégué syndical CGT

Caisse Régionale des Alpes
Maritimes

M. Yves CORNIL
Délégué syndical CGC

M. JP BENELLI
Délégué syndical CFDT

M. REVENEVY
Délégué syndical FO

M.² Saverio TRUCCHI
Délégué syndical SUD SECCAM

M. Michel MEYNIER
Délégué syndical SNIACAM

M. ~~Blaise BULLI~~
Délégué syndical FGSOA

M. ~~FRANCOIS~~
Délégué syndical CF7C

Caisse Régionale du Var

M. EUSEN SON PANGS.
Délégué syndical CGC

M.
Délégué syndical CFDT

M. PATRICK EVEILLERAN
Délégué syndical FO

M.
Délégué syndical CGT

M.
Délégué syndical SUD SDACAV

M.
Délégué syndical SNIACAM

**ANNEXE 1 A L'ACCORD SUR LES PRINCIPES GENERAUX SUR L'EMPLOI ET
LE STATUT DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU PROJET DE FUSION DES
CAISSES REGIONALES DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES
MARITIMES ET DU VAR.**

**1/ ORGANISATION ET DIMENSIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU
PERSONNEL**

INSTANCES	SITE ALPES DE HAUTE PROVENCE	SITE ALPES MARITIMES	SITE VAR	CR PROVENCE COTE D'AZUR
COMITE D'ENTREPRISE Répartition par collège (RM,TAU,AA) dont membres désignés au CCE CR PCA	Comité d'Etablissement Départemental 5 élus (T+S) (1-2-2) dont 4 au CCE PCA (1-1-2)	Comité d'Etablissement Départemental 8 élus (T+S) (2-2-4) dont 6 au CCE PCA (1-2-3)	Comité d'Etablissement Départemental 8 élus (T+S) (2-2-4) dont 6 au CCE PCA (1-2-3)	Comité Central d'Entreprise CAISSE REGIONALE PCA 16 élus (T+S) (3-5-8)
DELEGUE DU PERSONNEL Répartition par collège (RM,TAU,AA)	1 Délégation 8 élus (T+S) (2-3-3)	1 Délégation 16 élus (T+S) (4-5-7)	1 Délégation 14 élus (T+S) (3-5-6)	
CONSEIL DE DISCIPLINE	1 Elu par collège	1 Elu par collège	1 Elu par collège	
CHSCT	1 CHSCT 5 élus	1 CHSCT 10 élus	1 CHSCT 9 élus	1 CHSCT CR PCA 2 représentants par département
DELEGUES SYNDICAUX	1	2	1	1 désigné parmi les DS départementaux
COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT				Cf.. Article 16 CCN

2/ MISE EN PLACE

Dès le début septembre, les CE devenus des Comités d'établissements départementaux, désignent chacun leurs représentants au CCE CR PCA.

Les autres instances poursuivent le fonctionnement actuel dans chaque département.

Les élections CE, DP, CD, sont mises en place en avril 1999. Les CHSCT sont mis en place dès la première élection professionnelle des Comités d'établissements départementaux et Délégués du Personnel.

Il est convenu de faire un point sur le fonctionnement des IRP au premier trimestre 2001.

3/ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

DP: fonctionnement légal par site: une réunion mensuelle. Les suppléants ne participent aux réunions que lorsque les titulaires sont absents.

CD: un élu par collège et département, dans le cadre d'un Conseil de Discipline à fonctionnement régional.

CHSCT: fonctionnement légal par site: une réunion trimestrielle.

Mise en place d'un CHSCT PCA avec deux représentants désignés par les CHSCT élus. Une réunion semestrielle.

Les DS sont désignés au niveau des départements. Le DS CR PCA est désigné parmi ceux-ci.

Handwritten signatures and initials: YRC, JNF, BHS, PF, ST, CE, RR, PÉ, B.

4/ CCE CR PCA ET COMITES D'ETABLISSEMENTS DEPARTEMENTAUX.

Aucun dossier ne peut donner lieu à des consultations multiples.

Les activités sociales et culturelles sont du domaine des Comités d'établissements départementaux.

Les consultations sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise sont de la compétence du CCE CR PCA. Tout dossier pour consultation au CCE CR PCA sera envoyé pour information dans les comités d'établissements départementaux. Les consultations au niveau des comités d'établissements départementaux sont limitées aux pouvoirs des DGA de site et selon le principe ci-dessus.

MM
YAC RF
BS PF BT CE H RR VE Des
Bv

**ANNEXE 2 A L'ACCORD SUR LES PRINCIPES GENERAUX SUR L'EMPLOI ET LE STATUT DU
PERSONNEL DANS LE CADRE DU PROJET DE FUSION DES CAISSES REGIONALES DES
ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES MARITIMES ET DU VAR.**

Cette annexe a pour objet d'éclairer les points 4 à 7 de l'accord et concerne les principes et modalités d'affectation.

1. Les principes :

- l'équité : permettre à tout agent des sites concernés de s'exprimer sur sa future affectation, et d'obtenir un poste définitif et affecté (.sauf mesures transitoires spécifiques).
- la priorité : donner aux agents dont les activités sont maintenues sur le site et qui le souhaitent, une priorité d'affectation dans ces activités. Par ailleurs, les mobilités fonctionnelles seront préférées à celles géographiques.
- le volontariat : la déclinaison en est prévue dans les dispositifs et modalités ci-après.

2. Le dispositif :

21. Le catalogue :

- Un catalogue de toutes les situations de travail associées à des fonctions repères des sièges est mis à disposition de l'ensemble des agents des sièges.
- Une indication des postes réseau vacants sera également mis à disposition.

22. L'expression des vœux :

- Chaque fois qu'une activité reste sur le site, il sera proposé à ceux qui l'assument d'être maintenus dans leur emploi. Toutefois, chaque agent du siège pourra exprimer et prioriser ses vœux d'affectation, dans au moins deux unités différentes siège ou réseau.
- Modalités d'expression des vœux :
 - une cellule « conseils - orientation » est mise en place au sein des fonctions RH de chaque CR avec notamment pour mission d'informer et de conseiller les agents qui le souhaiteraient.
 - chaque agent pourra solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique ainsi qu'avec le responsable de l'unité cible.
 - une fiche d'expression est mise en place avec des vœux priorisés.

23. Processus de décision :

- Tous les vœux sont recensés par la DRH de chaque CR et portés à la connaissance du responsable de la Direction pour laquelle l'agent a postulé.
- Priorité sera donnée aux agents dont le poste est amené à disparaître, avant ceux pour lesquels une pré-affectation a été possible, dès lors qu'ils exprimeraient un autre souhait.

24. Incidence sur la classification :

Dans tous les cas, les agents seront affectés dans un emploi dont le niveau de PQE est au moins équivalent au niveau des PQE qu'ils ont acquis dans leur emploi précédent.

25 Les cas de désaccord :

Ils seront examinés par une Commission spécifique en cas de désaccord persistant manifesté par écrit.

Composition : 1 représentant de chaque organisation syndicale ayant un délégué sur le site. Les représentants de l'Employeur seront des membres de la Direction et de la fonction RH. La présence de l'assistante sociale sera possible à la demande de l'intéressé.

Attribution : la Commission sera chargée de vérifier si toutes les étapes de la procédure ont bien été mises en oeuvre. Elle pourra proposer à la Direction des accompagnements complémentaires ou toute autre solution à sa convenance.

MM
YRC  as BBS PF BT CE // RR  

Fonctionnement : tout agent pourra saisir la Commission par l'intermédiaire des partenaires sociaux ou du responsable RH de site. La Direction devra fournir à la Commission une fiche de carrière concernant l'agent et la fiche d'expression des vœux de celui-ci.

3. **Modalités d'accompagnement liées aux mobilités consécutives à la fusion :**

31. Mobilités fonctionnelles sur les sites :

- après analyse des besoins et vérification par la DRH de l'adéquation du profil du candidat avec les exigences du poste, un parcours individuel de formation sera bâti.
- un bilan sera fait au bout de 6 mois pour confirmer la mobilité ou envisager la possibilité d'une affectation différente en cas de difficulté.
- la Commission spécifique mise en place pourra être saisie par le salarié pour émettre un avis avant ce nouvel essai.

32. Mobilités géographiques siège - réseau :

Elles seront faites prioritairement sur la base du volontariat. L'affectation se fera dans un rayon qui ne saurait excéder 30 km du site et/ou sans éloignement du domicile pour les cas de mobilités non liées au volontariat.

Après analyse des besoins et vérification par la DRH de l'adéquation du profil du candidat avec les exigences du poste, un parcours individuel de formation sera bâti. Pour les agents n'ayant jamais exercé d'activité dans le réseau, il comprendra obligatoirement un stage de découverte et de mise en situation réelle dans une affectation différente de l'affectation cible envisagée. Selon les cas, un tuteur sera désigné pour accompagner chaque agent.

Un retour sur le site d'origine est possible en cas de difficulté d'adaptation au poste, ou à la demande de l'agent. Un premier point d'étape sera formalisé au bout de 6 mois. La décision définitive sera prise au plus tard le 9ème mois. L'éventuelle organisation du retour sera mise en oeuvre avant la fin du 12ème mois.

En cas de volontariat pour une affectation plus éloignée, possibilité d'aide dont la nature est à préciser.

La mobilité géographique et fonctionnelle d'un agent du siège vers le réseau ne pourra pas avoir comme conséquence d'entraîner le déplacement imposé d'un agent du réseau déjà en place dans la même agence.

33. Mobilités géographiques de site à site :

Elles se feront uniquement sur la base du volontariat. Elles seront accompagnées d'une aide financière adaptée (ex : bonification de prêt à la résidence principale, prise en charge des frais de déménagement, mise à disposition de véhicule de service...).

4. **Autres mesures :**

- Bilan de compétence systématiquement proposé à tout salarié, en particulier pour les points 31 et 32
- Preretraite dont le principe est admis sous condition d'étudier la faisabilité et d'analyser les modalités.
- Aide à la création d'entreprise.
- Les agents changeant de résidence pourront avoir des jours de congés spécifiques pour la recherche du domicile.
- etc.

MM RP
YRC BB RF B1 GE RR PE ~~BR~~ BR
