

27 juin 1990

ACCORD-CADRE  
SUR LA GESTION ANTICIPEE DES RESTRUCTURATIONS  
=====

I. PREAMBULE

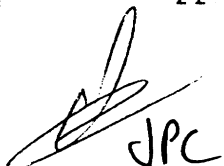
I.1. Le Crédit Mutuel se sent responsable de l'emploi et de l'avenir professionnel de ses salariés, tout comme chacun des salariés du Crédit Mutuel est convaincu que son avenir professionnel est très largement fonction de l'évolution permanente de ses compétences. Tenant compte de la nécessité de certains changements structurels, le Crédit Mutuel est décidé à anticiper les évolutions par la mise en oeuvre, en concertation avec les intéressés et les partenaires sociaux, des solutions originales nécessaires.

I.2. Cet Accord-cadre est un complément de l'accord du 2 mars 1988 "Pour une Politique Active et Préventive de l'Emploi", et vise à préciser les conditions dans lesquelles ces changements structurels seront abordés, qu'ils interviennent aux niveaux confédéral, fédéral ou local.

I.3. Les démarches présentées dans cet accord ont pour objectif de privilégier l'Emploi par le reclassement interne ou externe plutôt que des mesures financières consistant à "indemniser le préjudice" ; elles doivent permettre ainsi d'éviter au maximum le recours aux licenciements pour motif économique.

I.4. La responsabilité de la gestion anticipée des restructurations ne se confond pas systématiquement avec la qualité juridique de l'employeur. Il appartient à la Fédération ou tout autre organisme fédéral, en accord éventuellement avec la structure concernée (s'il s'agit par exemple d'une caisse locale), ou à la Confédération pour le personnel du 3<sup>e</sup> degré, et en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en charge l'élaboration et l'application de la gestion anticipée des restructurations, ce qui est l'une des conditions essentielles de la garantie de l'Emploi.

I.5. Cet accord s'applique à toute structure entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de branche.

 JPC  
HRB  
1.0  
Q

## II. DEFINITION DE LA NOTION DE RESTRUCTURATION

Par "restructuration", les signataires entendent tout changement significatif dans la stratégie économique ou l'organisation du Crédit Mutuel ( au 1er, 2è ou 3è degré ), comme par exemple :

- réorganisation du réseau des caisses locales
- fusion ou rachat
- transfert d'établissement
- regroupements de moyens
- filialisation...

Une restructuration n'entraîne pas nécessairement une diminution nette des effectifs, ni, à plus forte raison, de licenciements.

En revanche, une restructuration a des effets sur l'emploi :

- créations/suppressions de postes
- transformations importantes du contenu des métiers
- changement des lieux de travail...

## III. INFORMATION ET CONCERTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Crédit Mutuel attache une grande importance à l'information et à la concertation avec les Instances Représentatives du Personnel. Il considère qu'en matière d'Emploi, cette information et cette concertation doivent être particulièrement développées, tant au niveau de la branche qu'à celui des Fédérations.

III.1. Information du Comité de Groupe.

III.2. Information et concertation au sein du Comité d'entreprise (ou autre structure de représentation dans les Fédérations qui n'en possèdent pas) :

Dans le cadre de l'information annuelle prévue par la loi du 2 Août 1989, les Comités d'entreprise des Fédérations sont informés des orientations stratégiques de la Fédération, des restructurations en cours et des restructurations envisagées au moins dans l'année et si possible dans les trois ans à venir. L'information porte également sur les motifs économiques des restructurations, les conséquences sociales envisagées, les modalités et le calendrier des négociations.

JPC

HRB v.o. v

Dès qu'une restructuration programmée ou envisagée risque d'entraîner des mutations ou des licenciements, des réunions d'information plus fréquentes seront organisées.

Les Fédérations veilleront à ce que l'information intervienne le plus en amont possible de la restructuration envisagée et porte ensuite sur l'évolution du projet.

Les instances représentatives du personnel émettront un avis et effectueront si possible des propositions pour limiter les suppressions d'emplois. Une réponse motivée sera faite aux suggestions du CE.

Dans le cas où la restructuration touche plusieurs organismes du Crédit Mutuel, des réunions communes des Instances Représentatives du Personnel seront organisées. Les conditions du recours à l'expert (prise en charge et moyens d'investigation) seront négociées au niveau fédéral.

### III.3. Commission Paritaire Confédérale de l'Emploi

La Commission Paritaire Confédérale a la possibilité de se constituer en Commission Paritaire Confédérale de l'Emploi. Outre les missions qui pourront être définies par ailleurs, la Commission Paritaire Confédérale de l'Emploi est sollicitée pour :

- apporter son concours dans la recherche de solutions aux problèmes d'emploi rencontrés par une Fédération du Crédit Mutuel, notamment s'ils découlent d'une restructuration.
- permettre la rencontre entre employeurs et Instances Représentatives du Personnel des Fédérations touchées par une restructuration avec les employeurs et Instances Représentatives du Personnel des Fédérations voisines. Cette rencontre a notamment pour but de faire le point sur les possibilités d'embauche des Fédérations voisines avant l'établissement d'un plan d'accompagnement ou d'un plan social.

## IV. PRINCIPES D'UNE DEMARCHE ANTICIPEE DES RESTRUCTURATIONS

### IV.1. L'anticipation doit viser conjointement :

- à identifier les compétences nécessaires à la nouvelle structure des emplois et des qualifications.
- à informer le plus tôt possible les salariés concernés directement par la restructuration et les accompagner dans une mobilité acceptée, professionnelle ou géographique, interne ou externe.
- à vérifier qu'aucune autre solution permettant de limiter les conséquences sociales n'est possible.

- à expliquer aux salariés les raisons de la restructuration et son impact sur la Caisse locale ou la Fédération concernée.

IV.2. Dès qu'une restructuration a un impact sur l'emploi -d'un point de vue quantitatif, qualitatif ou géographique -, les Fédérations mettent en place un plan d'accompagnement, tel que prévu au chapitre 5 du présent accord-cadre et distinct du plan social prévu par la loi du 2 août 1989.

L'application du présent accord ne dispense en aucun cas de l'application de la loi du 2 août 1989, si des licenciements sont inévitables.

IV.3. Dans l'esprit de l'accord du 2 mars 1988, les signataires réaffirment que les moyens mis en place doivent viser à assurer un reclassement ou une reconversion réussis, interne ou externe, pour un maximum de salariés concernés.

Reclassement :

Il implique pour le salarié un changement, par contrat à durée indéterminée, vers un emploi à peu près identique, sans modification significative de contenu. Ce reclassement peut, si besoin est, être accompagné d'une formation d'adaptation, et n'exclut pas une possibilité de mobilité géographique. Dans ce dernier cas, un accord interviendra avec les partenaires sociaux sur l'importance du dédommagement relatif aux déplacements.


Reconversion :

Il s'agit en général d'un changement significatif d'emploi, entraînant une modification des compétences. Contrairement au reclassement, elle nécessite dans la plupart des cas une formation lourde plus ou moins longue.

IV.4. Les mécanismes de solidarité financière existant entre Fédérations doivent être utilisés à plein, voire complétés par une solidarité au niveau social.

Selon les situations, cette solidarité pourra concerner :

- l'emploi : la Fédération concernée rencontre les autres Fédérations du Crédit Mutuel afin de recueillir leurs besoins en matière d'emploi, et informe les salariés des postes vacants. Les partenaires sociaux concernés sont informés de ces démarches et, s'ils le souhaitent, les Fédérations les y associent.

 JPC  
HB d.o.v

A qualification et potentiel équivalents, les Fédérations d'accueil s'engagent à embaucher en priorité les salariés du Crédit Mutuel touchés par les restructurations, par rapport aux embauches externes. L'embauche de salariés titularisés se fait directement par contrat à durée indéterminée.

- les moyens de formation : utilisation des moyens de formation d'autres Fédérations.
- l'appui méthodologique : équipes de reclassement, conseil professionnel, etc...

IV.5. Les Fédérations porteront une attention particulière aux salariés susceptibles d'avoir des difficultés de reconversion plus importantes (ex : salariés âgés, salariés de faible qualification...). Elles rechercheront notamment dans quels domaines, à l'intérieur ou à l'extérieur du Crédit Mutuel, les compétences acquises par ces salariés seront susceptibles d'être utilisées.

IV.6. Dans l'accord qui sera conclu, deux sujets devront être évoqués :

- le devenir des Instances Représentatives du Personnel.
- le statut collectif des salariés.

IV.7. Droit d'alerte :  
Lorsque le comité d'entreprise (ou l'instance représentative équivalente) a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante l'emploi dans l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette question est alors inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise. Si le caractère préoccupant de la situation se confirme, le comité d'entreprise met aux votes une motion, qui est transmise au Conseil d'Administration, avec copie au secrétaire du Comité de Groupe.

## V. MISE EN OEUVRE ET CONTENU DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

V.1. Dans tous les cas où une restructuration (telle que définie au chapitre II) est à l'étude, un plan d'accompagnement est élaboré par les Fédérations, en concertation avec les partenaires sociaux (CE ou instance représentative équivalente), et en accord avec la structure concernée (s'il s'agit entre autres d'une caisse locale autonome).

Les Fédérations engageront une négociation sur les crédits d'heures supplémentaires, ainsi que tout autre moyen, nécessaires aux partenaires sociaux lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre du plan d'accompagnement.

Elles engageront, en tant que de besoin, une négociation spécifique, pour une durée déterminée, sur la mobilité en cas de restructuration.

Les partenaires sociaux doivent disposer d'un délai suffisant, de l'ordre d'un mois, pour l'examen des informations fournies par la Fédération.

Les Fédérations organisent l'accès aux comptes rendus des différentes interventions tant internes qu'externes.

La Fédération devra apporter des réponses motivées aux suggestions faites par le CE.

Les partenaires sociaux sont, après mise en oeuvre du plan d'accompagnement, régulièrement informés de son suivi et des éventuelles modifications qui y sont apportées.

V.2. Le plan d'accompagnement contient des dispositions concernant :

V.2.1. Les cellules de reclassement et de reconversion.

Les Fédérations, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, mettent en place les moyens humains indispensables pour assurer le maximum de reclassement et de reconversion, interne ou externe. Ces moyens doivent permettre en priorité :

- d'informer les salariés sur les dispositions du plan d'accompagnement.
- de procéder à des bilans/évaluation et à des actions de conseil professionnel.
- de former les salariés aux techniques de recherche d'emploi (rédaction de C.V., prospection de marché du travail, entretien de recrutement...)
- de permettre l'élaboration de projets professionnels et d'identifier les moyens de mise en oeuvre, en particulier en matière de formation.
- de prospecter et d'informer les salariés sur les emplois disponibles, internes ou externes.
- d'appuyer et de suivre les projets professionnels individuels en relation avec l'environnement local (organismes de formation, chambres de commerce, ANPE...)

  
JPC

HB  
1.0.4

Sans qu'une norme réglementaire puisse être définie, il est indiqué qu'une cellule de reclassement et de reconversion doit être composée d'un effectif d'environ un cadre à temps plein pour 100 emplois visés par la restructuration.

#### V.2.2. Les mesures d'accompagnement.

En fonction du nombre d'emplois concernés par la restructuration, du degré d'anticipation, des qualifications des salariés concernés et des situations locales du marché du travail, des mesures d'accompagnement sont examinées et définies de façon plus précise à l'intérieur du plan d'accompagnement. Il s'agit par exemple :

- d'appuis à la mobilité géographique interne, au sein de la Fédération ou du Crédit Mutuel.
- de plans de formation-reclassement.
- du développement de relations au sein des bassins d'emploi locaux, afin d'acquérir une connaissance des marchés du travail, des secteurs et entreprises en développement, des acteurs locaux et d'en informer les salariés et leurs représentants.
- d'appuis techniques et/ou financiers à la création ou à la reprise d'entreprises : étude de projets, mise en relation avec l'environnement local, appuis au montage du projet, appuis éventuels au démarrage...

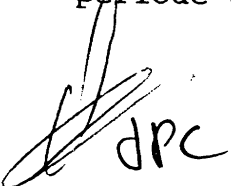
V.2.3. Lorsqu'une Fédération a recours à des mutations internes en vue d'éviter des licenciements ou d'en diminuer le nombre, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés. En cas d'impossibilité, la Fédération assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée à négocier qui ne pourra en tout état de cause être inférieure à deux fois la durée du préavis qui serait applicable en cas de licenciement effectif.

Tout déclassé ne peut être que provisoire. Les Fédérations mettront en oeuvre les moyens nécessaires (formation...) pour qu'à terme, le salarié puisse retrouver sa rémunération antérieure.

#### VI. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, applicable dès signature, est conclu pour une durée de deux ans et est tacitement reconductible, sauf dénonciation.

Les parties s'engagent à en faire le bilan au terme de la première période de deux ans, et à discuter d'éventuelles modifications.

  
dpc

HB d.o.k

VII. INCIDENCE DE L'ACCORD POUR LES FEDERATIONS

Les Fédérations sont invitées, dans un délai de deux ans, à examiner la cohérence des conventions actuelles avec le présent accord. Si des ajustements sont nécessaires, des négociations fédérales seront engagées.

Fait à Paris en 9 exemplaires  
le 27 juin 1990

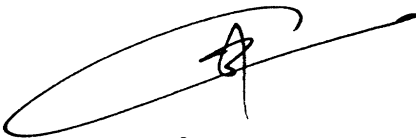
Pour la Confédération Nationale du Crédit Mutuel  
Le Président de la Commission de la Négociation



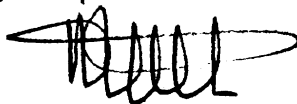
Louis OGER

Pour la Fédération française  
des Syndicats de banque et  
Etablissements Financiers  
C.F.D.T.

*Chauver & P*



FGA CEDT  
H. BRES



Pour la Fédération Française des  
Syndicats Chrétiens de Banque et  
Etablissements financiers  
C.F.T.C.

Pour la Fédération Nationale  
des Personnels des secteurs  
Financiers  
C.G.T.

Pour la Fédération des Employés  
et Cadres  
C.G.T.-F.O.

Pour la Fédération Nationale des  
Organisations Syndicales autono-  
mes du Crédit Mutuel et des per-  
sonnels des banques à statut  
légal spécial  
F.O.S.A.B.

*MW S. CISNET*

Pour le Syndicat National de la  
Banque et du Crédit  
S.N.B.

