

# ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) 2023-2025

## Préambule :

Les évolutions constantes du paysage législatif, la complexification des obligations sociales et la responsabilisation croissante des entreprises en matière environnementale, sociale, économique et éthique dans leurs activités induisent la nécessité d'une visibilité sur les changements qui impactent le réseau des Chambres d'agriculture, sur l'évolution des emplois et des compétences qui en découlent et sur les parcours professionnels offerts dans ce cadre.

Conscients de ces enjeux, les parties signataires de l'accord s'engagent à mettre en œuvre un plan de GPEC.

Cette démarche se définit comme la conception, la mise en œuvre et le suivi d'actions cohérentes visant à réduire les écarts entre les besoins et les ressources humaines de Chambres d'agriculture France (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction d'un projet stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme identifiés ; tout en impliquant les collaborateurs dans le cadre de leurs projets d'évolution professionnelle.

## Titre 1 : Définition

### Article 1 - Champs d'application

Le présent accord s'applique au personnel de Chambres d'agriculture France, quel que soit son statut (public, privé) et quelle que soit la nature de la relation de travail.

### Article 2 - Les acteurs de la GPEC

Pour être efficace, la GPEC doit être au centre de la gestion des ressources humaines. L'ensemble des acteurs de Chambres d'agriculture France sont associés au processus et jouent un rôle dans la réussite de la démarche.

#### 2.1. La Direction Générale

La Direction Générale de Chambres d'agriculture France définit le projet stratégique, fixe les objectifs et les orientations. Elle arbitre les moyens mis à disposition pour chaque direction (effectifs, pourcentage de la masse salariale affectée à la formation communiqué chaque année aux instances de représentation du personnel) et détermine l'organisation générale du travail.

Elle s'assure également de la bonne diffusion du projet stratégique aux collaborateurs et donne sa légitimité à la démarche GPEC.

Enfin, elle consulte les partenaires sociaux sur le projet stratégique de Chambres d'agriculture France, desquelles découlent les orientations en matière de formation professionnelle.

## 2.2. Le Service des Ressources Humaines

Le service RH est chargé de la coordination, du contrôle et de la construction de la GPEC.

Il apporte le support technique nécessaire à la Direction générale et communique aux collaborateurs toutes les Informations touchant aux ressources humaines ou à la formation professionnelle.

De plus, ce service est chargé de l'analyse des écarts entre les évolutions prévisibles et la situation existante des emplois et des compétences. Il élabore les outils et les supports de GPEC (entretiens professionnels, formation professionnelle...) mis à disposition des directions opérationnelles et des collaborateurs.

## 2.3. Les collaborateurs

Les collaborateurs constituent le cœur de la démarche. Ils sont moteurs dans le développement, la mise en œuvre et la mesure de leurs compétences. En concertation avec leurs responsables hiérarchiques, ils deviennent acteurs de l'orientation de leurs carrières.

Lors des entretiens professionnels, ils expriment et formalisent leurs demandes en matière d'évolution de carrière et d'emploi. Ils participent à la gestion du plan de formation en avisant la ligne hiérarchique sur les formations qu'ils estiment nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences.

## 2.4. Les responsables de service

Les responsables de service sont des maillons essentiels à la fois dans la diffusion du projet stratégique de Chambres d'agriculture France auprès de leurs équipes, mais aussi pour le recueil des besoins en formation et le maintien de l'employabilité de leurs collaborateurs.

Ils sont notamment chargés de mener les entretiens professionnels et de décliner auprès de leurs équipes les plans d'actions définis au niveau de Chambres d'agriculture France et de leurs Directions.

En lien avec le service RH, ils définissent les moyens utiles au développement des compétences de leurs équipes et à la mise en œuvre effective des formations auprès de leurs collaborateurs.

## 2.5. Les Instances représentatives du personnel

Les Instances représentatives du personnel sont informées sur les évolutions des effectifs, sur le plan de formation et sur l'adaptation des compétences.

Elles ont été associées à la construction du présent accord GPEC et à l'élaboration de la démarche. Elles sont force de proposition en fonction des évolutions du contexte économique et social et veillent à la mise en œuvre des dispositifs.

### Article 3 – Objectifs de la GPEC

Le présent accord a pour finalités de :

- Maintenir l'employabilité des collaborateurs en mobilisant les ressources nécessaires au développement des compétences individuelles et à l'adaptabilité au marché du travail ;
- Créer, développer et améliorer des outils permettant d'évaluer les compétences, d'identifier et d'analyser les écarts et de les ajuster, d'anticiper et de préparer les évolutions professionnelles pour sécuriser les parcours professionnels et offrir des perspectives d'évolution des métiers et des compétences ;
- Assurer une adéquation entre les compétences des collaborateurs, les postes occupés, et les besoins RH des Directions opérationnelles de Chambres d'agriculture France, en anticipant et en garantissant l'adaptation du personnel aux évolutions rapides de son environnement.
- Anticiper les évolutions de l'emploi prévisibles (départs à la retraite, termes d'un ou plusieurs projets...).

### Titre 2 : Dispositifs de gestion des ressources humaines et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle

#### Article 4 – Renforcement de l'attractivité

##### 4.1. Développement de la marque employeur

Chambres d'agriculture France investit dans le renforcement de la notoriété et de l'attractivité de sa marque employeur pour faciliter les démarches et processus de recrutement, engager et fidéliser les collaborateurs et ainsi anticiper et préparer l'avenir. Cela se traduit notamment par :

- une présence dynamique sur les réseaux sociaux et les sites « emploi » ;
- des collaborateurs ambassadeurs des métiers à leur initiative ou à celle de l'employeur ;
- la participation à des salons de recrutement et forums d'écoles pour rencontrer directement les candidats et les étudiants ;

- le renforcement des relations écoles ;
- le développement de la fierté d'appartenance au réseau des Chambres d'agriculture ;
- l'expérience collaborateur (exemple : rapport d'étonnement) et candidat (exemple : retour entretien).

#### 4.2. Mise en œuvre d'un plan d'action RSE

La RSE est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. En d'autres termes, il s'agit de la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Si cette démarche impacte positivement la société, elle est également un vecteur d'attractivité et d'engagement pour les collaborateurs.

En effet, les collaborateurs souhaitent désormais que leur employeur leur fournisse plus d'opportunités de s'investir dans des actions pour améliorer l'impact social et environnemental de leur entreprise.

Chambres d'agriculture France s'engage donc dans la réalisation d'un plan d'action RSE afin de définir les engagements, les actions à mettre en place, les acteurs, les ressources, le planning et les indicateurs de suivi de cette démarche.

#### 4.3. Engagement pour l'égalité professionnelle

Chambres d'agriculture France s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Au moyen de son accord signé le 15 octobre 2022, Chambres d'agriculture France s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action suivants :

- l'embauche,
- la promotion professionnelle, qualification et classification,
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle,
- la santé et sécurité au travail,
- la rémunération effective.

Cet accord s'accompagne d'un rapport réalisé par la Direction sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes présenté annuellement, dans le cadre des instances de représentation du personnel de Chambres d'agriculture France.

## Article 5 – Recrutement et Intégration

### 5.1. Diversification et dématérialisation des méthodes de recrutement

Chambres d'agriculture France adapte régulièrement ses pratiques de recrutement :

- à la tension croissante du marché sur certains métiers
- à la diversification de ses métiers
- aux attentes et exigences nouvelles des candidats
- aux nouveaux outils mis à sa disposition par les évolutions technologiques

Ainsi, si l'entretien physique reste une pratique majoritaire, il est de plus en plus complété par des entretiens en visioconférence, ce qui permet de s'adapter à la fois aux souhaits des candidats et aux contraintes des responsables de service.

De plus, Chambres d'agriculture France modernise son processus de recrutement en utilisant un logiciel qui regroupe la gestion des candidatures, la gestion des CVs, la multidiffusion des offres d'emploi, un vivier de candidatures ainsi qu'un outil de sourcing de CVs.

Ce processus rend les responsables de service acteurs directs du processus de recrutement et de gestion des candidatures.

### 5.2. Dispositifs d'intégration

#### 5.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil est remis à chaque nouvel arrivant afin de lui présenter la structure du réseau des Chambres d'agriculture et l'Etablissement Chambres d'agriculture France. Ce livret comporte différentes rubriques lui permettant d'avoir à sa disposition immédiate les outils nécessaires pour s'intégrer plus facilement.

La remise de cette brochure symbolise la première étape d'intégration du collaborateur au sein de l'entreprise.

#### 5.2.2. Session d'accueil

Tout nouveau collaborateur est convié à une demi-journée d'intégration, qui se dérouleront à partir de 2023 de préférence en présentiel au siège (Paris) et ponctuellement à distance.

Ces sessions sont dédiées à la présentation de l'environnement professionnel de Chambres d'agriculture France et notamment des Directions de l'Etablissement (rôles, enjeux et perspectives).

### 5.2.3. Pass intégration

Le Pass Intégration est destiné aux nouveaux collaborateurs du réseau des Chambres d'agriculture. Il a deux objectifs :

- mieux connaître le rôle des Chambres d'agriculture,
- acquérir les compétences fondamentales et spécifiques du métier.

Ce dispositif est décrit dans le guide administratif et financier publié chaque année sur l'Intranet.

Tout collaborateur qui en fait la demande doit en bénéficier.

Des actions de communication et de sensibilisation des managers seront organisées.

### 5.2.4. Dispositif « Viens dans les Chambres »

Chambres d'agriculture France encourage ses collaborateurs à enrichir les relations avec le réseau des Chambres d'agriculture en allant à leur rencontre.

Pour répondre à cette volonté, le projet « Viens dans les chambres » a donc été élaboré de façon transverse. Il consiste à organiser des visites dans les Chambres d'agriculture de l'hexagone pour les collaborateurs de Chambres d'agriculture France.

Cette Immersion sur le terrain a pour objectifs de leur permettre de :

- mieux appréhender le rôle de chacun ;
- mieux comprendre l'organisation dans les territoires ;
- saisir les contraintes existantes pour les Chambres.

Réciproquement, ces visites contribuent également à donner une meilleure visibilité de l'organisation et des actions menées à Paris par la tête de réseau des Chambres d'agriculture.

## Article 6 – Développement professionnel

### 6.1. Détection des besoins individuels

Chaque année, le collaborateur de Chambres d'agriculture France bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique. Il s'agit notamment d'un moment privilégié de reconnaissance et de valorisation du travail du collaborateur.

L'entretien débute par un bilan de l'année écoulée : faits marquants susceptibles d'avoir impacté l'atteinte des objectifs, objectifs réalisés, compétences identifiées, formations effectuées. L'objectif n'est pas de porter un jugement de

valeur, mais bien de souligner les réussites et de comprendre les causes des éventuelles difficultés rencontrées pour s'en expliquer.

Il se poursuit par une préparation de l'année à venir : faits susceptibles d'impacter l'atteinte des objectifs à venir, objectifs individuels, objectifs de la Direction/du Service. L'objectif est de vérifier que le travail attendu est clairement défini et pallier aux éventuels dysfonctionnements.

Enfin, l'entretien sera l'occasion d'effectuer un point général sur la carrière professionnelle reposant sur l'analyse des compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations, les formations initiales et continues suivies afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Il s'agit d'un outil essentiel dans le développement de carrière d'un collaborateur.

## 6.2. Mobilité professionnelle

Le collaborateur est acteur de son parcours professionnel. Pour la réussite de la démarche, Chambres d'agriculture France met en œuvre un suivi personnalisé du collaborateur et toutes actions de formation utiles à la réalisation du projet de mobilité professionnelle, dès lors que celui-ci est validé par la Direction.

Cette mobilité peut se traduire aussi bien par des mobilités fonctionnelles (changement de métier, développement de compétences) que par des mobilités géographiques (changement de région ou d'antenne).

### 6.2.1. Priorité d'embauche

Chambres d'agriculture France veille à respecter la priorité d'embauche, à qualifications égales, en faveur de ses collaborateurs pour occuper un emploi à pourvoir dans le réseau des Chambres d'agriculture.

Par conséquent, une offre d'emploi est en principe diffusée sur les plateformes externes à l'issue d'un délai raisonnable durant lequel l'offre a été publiée exclusivement sur l'intranet du réseau des Chambres d'agriculture.

Ce dispositif permet de favoriser la mobilité des collaborateurs de Chambres d'agriculture France, qu'elle soit Intra ou Inter Chambre d'agriculture.

### 6.2.2. Mobilité fonctionnelle au sein de CDA France

Chambres d'agriculture France s'inscrit dans une démarche d'accompagnement du collaborateur exprimant un souhait de mobilité fonctionnelle, dès lors que son projet est réaliste et cohérent avec les besoins de l'Établissement.

La notion de mobilité fonctionnelle inclut :

FD  
CA  
82

- les changements de catégories socio-professionnelles accompagnés par une formation diplômante,

*Exemple : un collaborateur issu de la catégorie A passe en catégorie C.*

- Les mobilités inter-filières-métiers.

*Exemple : un collaborateur issu de la DNSI intègre les Moyens Généraux.*

- Les mobilités au sein d'une même filière de métier et au sein d'une même Direction.

*Exemple : un collaborateur issu du pôle Support de la DNSI intègre le pôle Application.*

Ces passerelles professionnelles envisageables sont identifiées à partir des compétences clés communes et spécifiques aux différents emplois repères susceptibles de pouvoir être occupés par le collaborateur.

### 6.2.3. Mobilité géographique au sein de CDA France

Les parties signataires soulignent que la démarche est subordonnée à une possibilité de travailler pour Chambres d'agriculture France depuis un autre établissement. Si cette démarche requiert le volontariat des collaborateurs, et ne peut s'envisager qu'à sa demande, il y a lieu de souligner qu'il ne s'agit pas d'un droit individuel. La Direction se réserve le droit d'accepter ou non la demande de mobilité des collaborateurs en fonction de l'organisation des services, des besoins opérationnels et des compétences requises pour chaque poste.

Lorsque la fonction le permet, cette mobilité offre au collaborateur la possibilité de travailler pour Chambres d'agriculture France tout en étant situé dans une autre région.

La demande de mobilité géographique intra Chambres d'agriculture France doit être faite par le collaborateur auprès de le Service RH qui l'informe par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de sa demande dans un délai de deux mois.

### 6.2.4. Mobilité Inter Chambres d'agriculture

La mobilité inter-établissements a lieu dès lors qu'un collaborateur d'un établissement du réseau (Chambres d'agriculture France ou une autre Chambre d'agriculture) est recruté par un autre établissement du réseau.

Elle repose sur le volontariat ainsi que sur la rencontre du projet professionnel du collaborateur avec les besoins en compétences des Chambres du réseau.

Le collaborateur s'inscrivant dans une démarche de mobilité inter-établissements bénéficie des mesures d'accompagnement prévues par le Statut du personnel administratif des Chambres d'agriculture.

Cette mobilité peut être simplement géographique (en restant sur le même métier mais en changeant de région et d'employeur) ou bien géographique et professionnelle en cas d'évolution dans le parcours professionnel.

### 6.3. Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier essentiel pour l'accompagnement des collaborateurs. Elle doit leur permettre d'adapter en permanence leurs compétences aux évolutions de leur emploi mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences afin de préserver leur employabilité.

C'est dans cette optique que Chambres d'agriculture France co-construit, avec les élus, directeurs et experts du réseau, un **guide administratif**, en lien avec l'OPCO dont relève les Chambres d'agriculture (OCAPIAT) mettant en évidence les formations prioritaires et formations DAS, qui présente :

- un accès facilité grâce à un financement jusqu'à 100% ;
- l'accès à un très large choix de formations dans des domaines variés répondant aux enjeux « métiers » du réseau des Chambres d'agriculture.

#### 6.3.1. Actions de professionnalisation

La période et les actions de professionnalisation permettent d'approfondir des compétences sur des métiers ciblés à travers des dispositifs de formation spécifiques.

*Exemple : Cycle agréé en Conseil d'Entreprise*

Ce dispositif est décrit dans le guide administratif et financier publié chaque année sur l'intranet.

#### 6.3.2. Enveloppe « perfectionnement »

Les collaborateurs de Chambres d'agriculture France bénéficient, entre autres, de l'offre catalogue national de Résolia construite en fonction des besoins des Chambres, des Innovations, et des enjeux du Réseau.

Ce dispositif est décrit dans le guide administratif et financier publié chaque année sur l'intranet.

Les actions de perfectionnement proposées dans ce cadre peuvent bénéficier d'une prise en charge (par stagiaire) de 40 €/heure. Les formations nationales prioritaires et DAS sont quant à elles prises en charge à hauteur de 70 €/heure.

#### 6.3.3. Congé Individuel de Formation (CIF)

Le présent accord rappelle que les collaborateurs éligibles peuvent bénéficier du Congé Individuel de formation, maintenu dans le réseau des Chambres



d'agriculture, alors qu'il n'existe plus en droit privé, dispositif qui permet à tout collaborateur de suivre une formation professionnelle pendant les heures de travail dans le but d'atteindre une certification professionnelle en totale indépendance.

Ce dispositif est décrit dans le guide administratif et financier publié chaque année sur l'Intranet.

#### 6.3.4 Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte personnel de formation, mis en œuvre au gré du collaborateur permet de financer tout ou partie d'une formation professionnelle pendant le temps de travail (en accord avec l'employeur) ou hors temps de travail.

#### 6.3.5. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le présent accord rappelle que le collaborateur peut bénéficier d'une VAE, qui permet l'acquisition des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés par l'État ainsi que des diplômes, titres et certificats de qualification de branche, dans la mesure où les uns et les autres figurent au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le collaborateur justifiant d'une expérience professionnelle d'un an bénéficie d'un congé de validation en vue de préparer la VAE ou pour participer aux épreuves de validation. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non). Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas imputée sur les congés payés.

Ce dispositif est décrit dans le guide administratif et financier publié chaque année sur l'Intranet.

#### 6.3.6. Bilan de compétences

Le bilan de compétences doit aider le collaborateur à mettre en place un projet réaliste par une réflexion approfondie sur son potentiel et sur les compétences développées durant sa vie, tant sur le plan professionnel que personnel. Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur.

Il peut être financé à l'initiative du collaborateur, ou bien par le Plan de Formation.

Le collaborateur qui justifie d'une activité d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois minimum à Chambres d'agriculture France, bénéficie d'un congé maximum de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non). Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas imputé sur les congés payés.



Si le collaborateur a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier du congé doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au service RH au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée au moins 60 jours avant la date prévue du bilan. Elle doit comporter au minima les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le collaborateur.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, le service RH informe par écrit de l'accord de la Direction ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande, uniquement s'il est justifié par des raisons de service.

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

#### 6.3.7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le présent accord rappelle que le collaborateur peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), une offre de service en information, en conseil et accompagnement personnalisés de projets professionnels, gratuite et accessible à toute personne active.

C'est un service gratuit qui a pour objectifs de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, de faciliter l'accès à la formation et d'identifier les compétences.

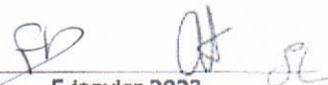
Le CEP est accessible à tout actif quel que soit son statut.

#### 6.4. Prévention de la désinsertion professionnelle

Le présent accord rappelle que le collaborateur peut bénéficier du rendez-vous de liaison, nouveau dispositif qui vise à maintenir un lien entre l'employeur et le collaborateur en longue maladie et ainsi prévenir les situations d'inaptitude au travail.

Le principe de ce dispositif est que le collaborateur, dont la durée de l'arrêt de travail ayant une origine professionnelle ou non professionnelle est supérieure à 30 jours, peut bénéficier, à son initiative ou à celle de son employeur, d'un rendez-vous de liaison avec ce dernier.

Ce rendez-vous est facultatif puisque le collaborateur peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le collaborateur de se rendre à ce rendez-vous.



Lorsqu'un collaborateur sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu de lui proposer une date sous un délai de 15 jours. L'employeur doit ensuite informer son Service de Santé au Travail 8 jours avant la tenue du rendez-vous.

Le rendez-vous de liaison vise à :

- maintenir un lien entre le collaborateur et l'employeur pendant l'arrêt de travail ;
- informer le collaborateur qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, reclassement ...) ;
- informer le collaborateur qu'il peut bénéficier d'un rendez-vous de pré-reprise;
- Informer le collaborateur qu'il peut bénéficier de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

### Article 7 – Gestion de la seconde partie de carrière

A l'âge de 45 ans, les collaborateurs franchissent une étape professionnelle supplémentaire puisqu'ils ont, en moyenne, cumulé plus de vingt années d'expérience. Dès lors, ils entrent dans la seconde moitié de leur vie professionnelle, ce qui peut créer des questionnements.

Chambres d'agriculture France s'engage donc à mettre en œuvre différents dispositifs qui permettent de tirer le meilleur parti de cette seconde partie de carrière.

#### 7.1. Bilan Professionnel d'Etape

Pour accompagner son activité professionnelle, tout collaborateur âgé d'au moins 40 ans et totalisant 10 années d'emploi dans le réseau des Chambres d'Agriculture, peut se voir proposer, lors de son entretien d'évaluation, la possibilité d'effectuer un bilan professionnel d'étape destiné à dresser un constat pour gérer au mieux la suite de sa carrière professionnelle.

Ce bilan peut être réalisé à l'initiative de Chambres d'agriculture France ou du collaborateur. L'accord des deux parties est nécessaire.

La durée du bilan est de 21 heures minimum et peuvent être réalisées pendant le temps de travail.

Les coûts d'intervention sont pris en charge par Chambres d'agriculture France.

#### 7.2. Entretien de seconde partie de carrière

Chambres d'agriculture France organise un entretien professionnel spécifique pour chacun de ses collaborateurs dans l'année qui suit son 45ème anniversaire.

Il est rappelé que cet entretien n'est pas obligatoire. Il est donc proposé au collaborateur mais reste à son Initiative.

Cet entretien est destiné à faire le point avec un interlocuteur RH sur les compétences, les besoins de formation et les possibilités et souhaits d'évolution. Le collaborateur est notamment informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

L'objectif est de d'assurer la continuité dans son parcours professionnel, prévenir l'usure professionnelle à la fois physique et morale.

L'objet peut aussi être, pour le collaborateur, d'exprimer un souhait de réduction progressive de son activité, préalable à un départ à la retraite, qui peut se traduire par une demande de retraite progressive. Les modalités et conditions peuvent être examinées avec le service RH de Chambres d'agriculture France.

### 7.3. Accompagnement du passage de l'activité professionnelle vers la retraite

Conscients de la nécessité d'accompagner au mieux le départ en retraite des collaborateurs, les parties signataires souhaitent rappeler la possibilité d'effectuer un passage à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 31 bis du Statut du personnel administratif des Chambres d'agriculture.

## **Titre 3 : Dispositions relatives à l'application de l'accord**

### Article 8 - Durée d'application et suivi

Le présent accord s'applique pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter de la date de sa signature.

Chaque année, un bilan sera présenté aux Instances de représentation du personnel et aux délégués syndicaux de Chambres d'agriculture France afin de s'assurer de l'application de l'accord et du bon déroulement de sa mise en œuvre.

A cette occasion, pourront être présentés : le bilan social, la BDESE, ainsi que les indicateurs définis par le présent accord.

En lien avec le national, les parties signataires s'engagent à entamer une réflexion sur la mise en place d'une cartographie métier.

Par ailleurs, en cas d'évolution du Statut du Personnel des Chambres d'Agriculture ou du cadre social dans lequel évoluent les Chambres d'agriculture, susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

**Article 9 - Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant.

L'une ou l'autre des parties signataires pourra demander la révision de l'accord par courrier motivé et recommandé en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 5 janvier 2023,

en 3 exemplaires,

**Le secrétaire Général**

Christophe Hillairet

**La délégation syndicale**

Pour la FGA - CFDT

Fabien Dequaire

Sophie Lenquette