

**ACCORD DU 6 mai 2015 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE
ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU
CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DELORME,

d'une part,



- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. Emmanuel Seletols

- . Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI)
représentée par M. Christine Duejely

- . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)
représenté par M.

- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M. Philippe Ringueb

- . Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de
l'Assurance (F.S.P.B.A.)
représentée par M.

- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,



PREAMBULE

Depuis de nombreuses années déjà, les Caisses régionales⁽¹⁾ accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et plus particulièrement à l'une de ses composantes : la formation professionnelle. Cet accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales.

L'exposé des motifs de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale rappelle les objectifs de la réforme de la formation professionnelle, qui vise à « faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises ».

La politique de la Branche, au travers des nombreux accords conclus, se situe ainsi dans ces objectifs.

Dans un contexte social actuel en forte évolution, les Caisses régionales souhaitent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce pour anticiper :

- l'allongement des carrières professionnelles en maintenant un niveau de formation élevé pour chacun des salariés, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;
- des besoins en recrutement toujours aussi importants et impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- l'accroissement des connaissances de nos clients nécessitant de professionnaliser davantage nos salariés afin de leur donner les moyens nécessaires leur permettant de faire face à toutes les situations ;
- les rapides évolutions technologiques impliquant un accompagnement du changement exceptionnel permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de « transition ».

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés et comprenant déjà un certain nombre de dispositifs et de démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels, prévus notamment par l'accord sur la gestion des ressources humaines, tels les entretiens de carrière, qui correspondent à la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014.

⁽¹⁾ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective

OM
B D (R W)

Ces dispositifs, conformément au protocole d'accord du 16 décembre 2014 sur les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, sont intégrés dans le présent accord. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, les Caisses régionales entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences de leurs salariés.

La formation professionnelle est un moyen permettant de développer les compétences du salarié et de dynamiser la gestion des carrières.

Elle permet de proposer une vision renouvelée de la compétence et de la performance, de traduire l'expérience en compétences professionnelles, de valoriser de façon accrue l'expérience par rapport aux diplômes et de mieux prendre en compte l'expertise technique dans l'évolution de carrière du salarié.

Les Caisses régionales s'engagent à maintenir un niveau de formation adapté à l'ensemble des salariés.

Investissement essentiel pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de nos clients, la formation professionnelle, telle que décrite et définie dans le présent accord, devra permettre d'accompagner la stratégie de nos entreprises sur les trois prochaines années.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole ayant fait le choix d'un investissement financier important en matière de formation, et plus particulièrement au travers du plan de formation, elles souhaitent également rappeler, par le présent accord, l'importance de l'information et de l'orientation au sein des dispositifs de formation réalisée auprès de ses salariés.

De plus, pour favoriser l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et pour augmenter l'efficacité des dispositifs précédemment cités, les Caisses régionales rappelleront également les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle existants et étant à l'initiative des salariés.

Enfin, une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation permettant d'accompagner les salariés à des moments clés de leur vie professionnelle, et plus particulièrement par le biais du tutorat.

Compte tenu des enjeux importants de la formation professionnelle dans le développement des Caisses régionales, les signataires du présent accord reconnaissent les rôles respectifs des parties concernées : les Caisses régionales d'une part qui s'engagent à promouvoir et à donner accès à tous les salariés, tout au long de leur vie professionnelle, aux dispositifs de formation adéquats, mais également les salariés eux-mêmes qui doivent être acteurs à part entière de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences.

CM PR
t → JWD

Article 1 - LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Le Crédit Agricole souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Hommes et des Femmes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social.

Pour répondre à ces ambitions, la formation est placée au centre de la stratégie de développement des salariés et doit :

- être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés du Crédit Agricole ;
- permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;
- permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent d'au moins 6% en moyenne de la masse salariale pour la formation.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés des Caisses régionales d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés leur permettant de développer leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins effectifs des entreprises.

A ce titre, les parties signataires tiennent à souligner que les dispositifs du présent accord et les dispositions conventionnelles et législatives existantes, tout en rappelant les obligations pesant sur les Caisses régionales en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, visent à rendre les salariés acteurs de leur formation et de l'évolution de leur projet professionnel.

Les politiques de formation des Caisses régionales qui seront mises en place comprendront, d'une part, des actions individuelles ou collectives rendues nécessaires par les orientations stratégiques des Caisses régionales ou par le projet de Groupe, et d'autre part, une gestion individuelle des compétences répondant aux besoins des Caisses régionales et intégrant l'initiative du salarié dans la réalisation de son projet professionnel.

L'information, la communication et les échanges ayant lieu au cours de l'entretien professionnel constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

AD
PR
ED
SUD

1.1 - Les conditions de réussite

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;
- créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels prévus par le présent accord ;
- présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;
- accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens professionnels aux moments clés de la vie professionnelle concourent à cet objectif.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;
- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses salariés des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;
- accompagner et aider chacun de ses salariés dans l'exercice de ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

- participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- se positionner comme acteur de sa formation pour :

CM E → PR JVD

- développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
- saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

1.2 - Négociations locales

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la Caisse régionale détermine, par accord d'entreprise ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

La (ou les) négociation(s), intégrant les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devra(ont) avoir été ouverte(s) avant le 30 septembre 2015.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;
- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;
- en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit leur âge.

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de formation élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

La négociation locale portera également sur les modalités de gestion de la contribution de 0,2 % des salaires consacrée au financement du Compte Personnel de Formation et sur les modalités d'abondement, conformément au code du travail, ainsi que le prévoit le présent accord dont les dispositions favorisent la gestion interne de cette contribution.

Article 2 - LE PLAN DE FORMATION

2.1 - Les principes du plan de formation

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de formation élaboré au niveau de chaque Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;

CM
ED PR MD

- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel prévu par le présent accord ;
- s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;
- anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.

2.2 - Le contenu du plan

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de « formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle ». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre des consultations locales du Comité d'entreprise :

- aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;
- aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;
- aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;
- aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;
- aux salariés en deuxième partie de carrière ;
- et aux formations favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses salariés ;
- la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;
- l'apport spécifique du « face à face » pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.

CA
 RA PR J M

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- le développement des compétences.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le plan de formation sera présenté en distinguant :

1°) Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2°) Les actions de développement des compétences du salarié.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les deux catégories de formation de la façon suivante :

Première catégorie : Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Premier objectif : Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail :

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, sont également visées les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des salariés en décalage de compétence par rapport à leur emploi.

Deuxième objectif : Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés :

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, répondent à cet objectif les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

Deuxième catégorie, répondant au troisième objectif : les actions de développement des compétences du salarié :

Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- à la compréhension plus large de leur environnement professionnel ;
- au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé ;
- à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

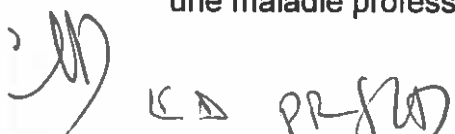
Article 3 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, à compter du 1^{er} janvier 2015 ; ce compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Ce compte sera, selon les conditions prévues par les articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, et par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, comptabilisé en heures. Il sera ainsi alimenté à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, et de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales (article L. 6323-12 du Code du travail), certaines périodes d'absences seront intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures (congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).



Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation, jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions prévues par le Code du travail.

- Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation :

Selon les objectifs de la loi du 5 mars 2014, « le compte personnel de formation peut servir à financer des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Les formations éligibles sont déterminées selon des listes établies par les partenaires sociaux. »

Conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail, les formations pouvant figurer sur les listes élaborées par les instances citées par la loi, sont les suivantes :

1°) Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2°) Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;

3°) Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, qui recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Ces formations doivent en outre figurer sur au moins une des 3 listes suivantes :

- La liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de la branche professionnelle,
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF),
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Afin de permettre aux salariés de la Branche d'acquérir, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, une qualification favorisant leur évolution professionnelle, compte tenu des métiers de la Branche et de leurs transformations, les parties conviennent qu'une liste de formations éligibles sera élaborée à ce niveau. Elles confient en ce sens cette mission à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions définies à l'article 9-3 du présent accord.



Outre ces formations inscrites sur les listes prévues par la loi, sont également éligibles au Compte Personnel de Formation, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret.

- L'abondement du Compte Personnel de Formation :

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel du salarié, la Caisse régionale pourra décider d'abonder en heures complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

Cet abondement pourra être accordé, en priorité, notamment aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante, aux salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation.

L'abondement pourra être également attribué en priorité pour les formations qui seront inscrites sur la liste de formations éligibles élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, prévue au présent accord.

Dans le cadre de la négociation locale, qui devra être engagée aux fins de gérer à ce niveau la contribution de 0,2% du montant des salaires consacrée au financement du Compte Personnel de Formation, dans les conditions définies par les dispositions légales, devront être examinées les possibilités d'abondement au Compte Personnel de Formation notamment pour les formations réalisées hors temps de travail, en tenant compte des priorités définies ci-dessus et des priorités de la Caisse régionale, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans certains cas, selon les actions de formation et le public, les périodes de professionnalisation pourront compléter le Compte Personnel de Formation.

Article 4 - LE TEMPS DE TRAVAIL

Le Code du travail dispose :

- dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ou de 5% du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Toutefois, compte tenu de la volonté des Caisses régionales de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :

- les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le

CM

E → PR JUD

temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, ou des périodes de professionnalisation ;

- les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation ;
- toutefois, les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles les Caisses régionales prennent l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

De plus, les parties signataires conviennent que :

- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail, sauf disposition contraire prévue par accord local ;
- afin de permettre aux Caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins liés à leur actualité, la Direction de la Caisse régionale pourra, chaque année, décider qu'une action de formation, dispensée à un public particulier, est nécessairement réalisée dans le temps de travail, même si celle-ci relève des formations susceptibles d'être réalisées hors temps de travail ;
- afin de répondre aux demandes individuelles des salariés, la Direction de la Caisse régionale pourra accepter qu'une formation soit, intégralement ou en partie, réalisée hors temps de travail bien qu'initialement programmée dans le temps de travail, si cette formation participe au développement des compétences, dans la limite légale rappelée ci-dessus.

Lorsque, après accord écrit du salarié et de la Caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence conformément aux dispositions des articles D. 6321-5 et suivants du Code du travail. L'allocation sera versée par la Caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec la paye du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Article 5 - LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

5.1 - Objet des périodes de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 6324-1 et suivants du Code du travail, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du même code (contrat unique d'insertion).

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées, prioritairement aux salariés suivants, en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- salariés dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;
- salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- séniors, en particulier les salariés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail (obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).

Ces périodes de professionnalisation ont pour objectif prioritairement de permettre aux salariés d'acquérir la qualification nécessaire à l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L. 6324-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Les périodes de professionnalisation prévoiront l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées. Elles déboucheront sur une évaluation des compétences et aptitudes acquises.

Les actions des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

5.2 - Financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que le FAFSEA, Acteurs des territoires, participera au financement des périodes de professionnalisation, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

CM
E S PR J W

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le FAFSEA, Acteurs des territoires, pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'Administration du FAFSEA, sur proposition de la Section Paritaire Sectorielle « *Services du Monde Rural* ». La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 15 € ou supérieure à 40 €.

Le Conseil d'Administration du FAFSEA, Acteurs des territoires, détermine chaque année, sur proposition de la Section Paritaire Sectorielle « *Services du Monde Rural* », le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

Article 6 - LES DEMARCHES D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

6.1 – Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole

Pour accompagner « le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle » et pour permettre au salarié d'être réellement « acteur de sa formation », le « Passeport Formation » du Crédit Agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001 et reconduit par les accords ultérieurs, en dernier lieu par l'accord du 15 février 2011, est un outil à privilégier.

Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté à la Commission de la Formation et au Comité d'Entreprise avant sa diffusion au sein de l'entreprise.

Le Passeport Orientation Formation a pour objectifs :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale et dans l'Institution, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement des salariés prévus à l'article 6 ;
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

6.2 – L'entretien professionnel

Au-delà du passeport formation qui permet à chaque salarié d'identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel, les Caisses régionales développeront des dispositifs de conseil et de soutien animés par les responsables hiérarchiques ou par la fonction Ressources Humaines afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.



Ces dispositifs se concrétisent par la mise en place d'entretiens aux différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du salarié et les opportunités offertes par l'entreprise.

Dans ces échanges et réflexions, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, telle que prévue par l'accord de branche relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC, constituera un outil privilégié pour appréhender les évolutions, définir des orientations et des parcours de formation, auquel les Caisses régionales doivent apporter une attention particulière.

6.2.1- Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel aura pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels le plan de formation, le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, ou dans le cadre de dispositifs d'accompagnement, comme le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Ces échanges sur les perspectives d'évolution professionnelle, les compétences à acquérir, doivent permettre au salarié d'être ainsi acteur de son parcours professionnel, en lien avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place dans la Caisse régionale.

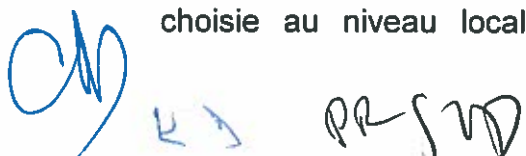
Dans les cas prévus ci-dessous, en particulier de retour à l'issue de longues absences, l'entretien professionnel se situe dans une logique de maintien des compétences, afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

6.2.2- Périodicité de l'entretien professionnel

Cet entretien professionnel, dont bénéficiera tout salarié, se déroulera tous les deux ans à compter de son embauche.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, pourra néanmoins être réalisé à l'occasion d'une même rencontre, selon l'organisation choisie au niveau local. Dans ce cas, l'entretien d'appréciation et l'entretien



professionnel devront obligatoirement être organisés en deux temps, afin de bien les distinguer.

Par ailleurs, l'entretien se déroulera aux moments clés de la vie du salarié : au retour de congé maternité ou de congé parental (ou à l'issue d'une période à temps partiel dans ce cadre) ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,

Il se déroulera également à l'issue d'autres congés ou périodes de suspension du contrat de travail mentionnés à l'article L. 6315-1 I du Code du travail, ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2.3- Modalités de l'entretien professionnel

Les parties soulignent l'importance de la préparation de cet entretien. Les Caisses régionales veilleront en ce sens à transmettre aux salariés les informations utiles, portant notamment sur la finalité, le contenu et le déroulement de l'entretien, à l'aide d'un support.

Parmi ces informations, figurera notamment la possibilité d'un entretien complémentaire, tel que prévu au présent article.

- **La conduite de l'entretien**

Selon les cas, l'entretien professionnel sera conduit par le manager du salarié, et/ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines :

- Les entretiens réguliers :

- Tous les 2 ans, avec le manager,

- Tous les 4 ans : avec le manager ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines,

- Tous les 6 ans, avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cf. 6.2.4 ci-dessous).

- Les entretiens liés à certains événements (accompagnement des absences longues en particulier) :

- à l'issue d'une période de longue absence : avec le manager et un représentant de la Direction des Ressources Humaines,

- avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise,

- lors de la reprise à l'issue d'une période à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager,

OMN E D RR HA

- à l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, et le cas échéant avec le manager.

- **La formalisation de l'entretien**

A l'issue de l'entretien, des propositions d'actions ou d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : formation, découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité, ...)

L'entretien et ces propositions feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé des deux parties ; une copie de ce compte-rendu sera communiquée au salarié (copie remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique).

- **Les suites de l'entretien**

Afin d'assurer l'efficacité des entretiens, la Caisse régionale organisera les modalités du suivi des entretiens dans le cadre de ses dispositifs de gestion RH, afin que le salarié bénéficie d'un suivi.

Suite à l'entretien conduit par le manager, un entretien complémentaire pourra être réalisé avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin d'apporter des éléments supplémentaires au salarié pour répondre à ses souhaits d'évolution ou d'élaboration de son projet professionnel.

Cette demande d'entretien pourra être formulée par le salarié, le manager ou la DRH elle-même, au vu des conclusions de l'entretien, lorsqu'un accompagnement complémentaire apparaîtra nécessaire.

En outre, un suivi global des entretiens sera assuré dans les conditions prévues au présent accord (article 9.1 relatif à la Commission de la Formation).

- **La formation des personnes conduisant l'entretien**

Les personnes chargées de conduire cet entretien professionnel bénéficieront d'un accompagnement et/ou d'une formation spécifique, ainsi que d'un support d'entretien. Cet accompagnement leur permettra notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation professionnelle existants pour adapter et développer leurs compétences.

Les Caisses régionales s'attacheront à ce que les managers puissent mener ces entretiens dans de bonnes conditions.

6.2.4 - L'état des lieux récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel sera l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

AM
ED BR JV

Cet état des lieux recensera, conformément à cet article, les entretiens professionnels réalisés au cours des six dernières années, les actions de formation suivies, les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, ainsi que la progression salariale ou professionnelle du salarié.

Cet état des lieux fera l'objet d'un document, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique.

Le recensement ainsi effectué permettra le cas échéant de compléter le Passeport Orientation Formation prévu ci-dessus.

6.3 - Le conseil en évolution professionnelle

Au-delà des dispositifs mis en place par les Caisses régionales, les salariés pourront bénéficier du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

6.4 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement des salariés. Ils peuvent disposer, à leur demande, d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA.

La Caisse régionale peut aussi proposer, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

6.5 - La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

Dans cet esprit, les Caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de pré-requis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

Les salariés participant à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficieront d'un congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 3142-3-1 et suivants du Code du travail.

6.6 - Transmission des savoirs et des compétences

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat, avait été encadré par l'accord du 4 février 2004 sur « les missions et moyens du tutorat dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole ». Dans le prolongement, les accords portant sur la gestion des Ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, ont complété ce dispositif, qui est désormais repris dans le présent texte.

6.6.1 - Le tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

➤ pour les salariés :

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.

➤ pour l'entreprise :

- d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des « savoirs » entre salariés ;
- de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

CMJ
L. J. P. J. P.

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que les Caisses régionales favoriseront la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes – managers & experts,...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

En fonction des missions ou des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les Caisses régionales pourront décider d'utiliser les différents types de tutorats² suivants :

➤ Le tutorat « classique » :

Le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi. Il s'agit de la forme la plus connue du tutorat puisque cette méthode est notamment utilisée dans le cadre de l'apprentissage.

➤ Le tutorat « croisé » :

Dans cette forme de tutorat, l'accent est mis sur l'enrichissement réciproque d'un binôme où chacun est à son tour tuteur et tuteuré. Il permet donc de se transmettre réciproquement des savoirs et des compétences.

➤ Le tutorat « inversé » :

La particularité de cette forme de tutorat réside dans le fait que l'apprenant est un salarié senior et le tuteur un salarié plus jeune. Les nouveaux embauchés sont formés par des salariés plus jeunes mais bénéficiant des compétences nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier.

➤ Le tutorat « d'expertise » :

Ce type de tutorat se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent.

Ces différentes formes de tutorat permettront aux Caisses régionales de confier aux salariés et en particulier aux seniors les rôles de tuteurs qui seront les plus appropriés à la conciliation entre enrichissement du salarié et besoin de l'entreprise.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- Une « formation » à la pédagogie ;
- Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc....;
- Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.

² Rapport de Bernard Masingue, « Seniors tuteurs : comment faire mieux ? », Mars 2009.

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

Ce guide sera communiqué aux entités qui le porteront à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral dans son activité professionnelle.

Un système de reconnaissance des tuteurs sera mis en place au sein des Caisses régionales et pourra prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tutoral du salarié pour l'évaluation des compétences ;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.

Les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus.

Des négociations en Caisse régionale porteront sur le sujet tutorat, notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs.

Un suivi de l'activité de tutorat sera fait annuellement en Commission Formation et en Comité d'entreprise.

Un suivi national sera également fait à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ce suivi comprendra :

- Les modalités de recours au tutorat ;
- L'analyse de la population des tuteurs (par âge et par genre).

6.6.2 - Dispositif de parrainage

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, les Caisses régionales favoriseront les dispositifs de parrainage, et notamment au travers d'échanges intergénérationnels.

Un « binôme » intergénérationnel, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le « parrain » sera un salarié volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et dans ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un bilan sera présenté une fois par an à la Commission Formation.

CM ED PR JYD

Article 7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

7.1 - Clause de dédit-formation

Une Caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la Caisse régionale les frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation ;
- les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation ;
- la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (deux ans maximum) et proportionnelle au coût de la formation ;
- la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire ;
- le salarié sera tenu de rembourser le montant des frais de formation engagés à due proportion des mois de présence non accomplis.

Conformément à l'article L. 6325-15 du Code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations ;
- les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par l'agent, en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

7.2 - L'e-formation

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.



En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les Caisses régionales s'assureront notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

Par ailleurs, les séquences de formation devront être programmées dans les agendas.

Les Caisse régionales veilleront à apporter, selon les besoins et le type d'action de formation, un soutien pédagogique complémentaire.

7.3 - Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité,...).

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de Formation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L.1242-14 du Code du travail.

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et selon les modalités prévues par la loi, ils peuvent bénéficier également d'un congé individuel de formation.

Le Compte Personnel de Formation est également ouvert aux salariés recrutés en contrat à durée déterminée.

7.4 - Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

AM
ED PR JVD

7.5 - Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de formation, congé individuel de formation...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

7.6 - Embauche et insertion

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La Commission de la Formation examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la Convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un parcours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

Article 8 – FORMATION EN ALTERNANCE ET APPRENTISSAGE

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies

- par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté en dernier lieu par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit par l'avenant du 16 décembre 2014,

- ainsi que par l'accord de branche en vigueur relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

Article 9 - ROLE ET MOYENS DES INSTANCES PARITAIRES

9.1 - La Commission de la Formation

9.1.1 Son rôle

La Commission de la Formation obligatoirement constituée par le Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés a pour missions de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur l'exécution du plan de formation, les orientations de la Formation Professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de formation pluriannuel, il serait examiné par la Commission de la Formation.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

La Commission sera informée du nombre d'entretiens professionnels réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 du présent accord, ainsi que des actions de formation ou autres actions d'accompagnement mises en œuvre suite à ces entretiens.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du « Passeport Orientation Formation » de la Caisse régionale.

Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Le cas échéant, la Commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins trois ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les Caisses régionales où il n'existe pas de Commission économique du Comité d'Entreprise, communication sera faite à la Commission de la Formation des documents relatifs à l'information économique transmis au Comité d'Entreprise.

Les membres de la Commission sont destinataires des informations provenant du FAFSEA, Acteurs des territoires (Section Paritaire Sectorielle « Services du Monde Rural ») et de l'AGECIF-CAMA nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres dispositifs existants.

CM
29 12 17

La Caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la Commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, et des contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et sur l'abondement négocié.

Les éléments d'information sur le Compte Personnel de Formation communiqués à la Commission Formation pourront être définis dans l'accord qui pourra être conclu au niveau de chaque Caisse régionale sur le financement de ce compte.

9.1.2 Ses conditions et moyens de fonctionnement

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. A défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du Comité d'Entreprise et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la Commission Formation se réunira, au minimum, trois fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

9.2 - Le suivi paritaire de la Formation Professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la Commission de la Formation et au niveau national, devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation, notamment l'e-formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration ;
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ;
- le respect de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de la formation ;
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans.

CM
E B PR
120

9.3 – Rôle de la Branche en matière d'emploi, de qualifications et de formation professionnelle

9.3.1 La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Etant donné les attributions de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP) dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, déjà définies par les accords de branche, notamment l'accord sur la concertation du 10 décembre 2013, les parties conviennent d'enrichir le rôle de cette instance par les missions suivantes conférées par le Code du travail aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi.

La Commission devient ainsi la « Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle » (CPNEFP).

Ainsi, dans le domaine de la formation, conformément à l'article L. 6323-16 du Code du travail résultant de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, la Commission recensera les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées dans la Branche.

Les formations qui seront retenues par la Commission, figureront sur la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation pour les salariés de la Branche, ainsi que le prévoient les articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du Code du travail et dans les conditions prévues par le décret du 2 octobre 2014.

La Commission pourra également, dans le cadre de l'article L. 6314-2 du Code du travail, établir des certificats de qualification professionnelle, selon des modalités et des conditions qui seront à définir.

Afin d'exercer ces missions, la Commission dispose des informations prévues par les différents accords (accord sur la concertation, éléments de suivi de l'application de plusieurs accords de branche, en particulier le présent accord sur la formation).

Elle bénéficiera des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, qui, par une analyse prospective des évolutions des métiers, permettront de mieux anticiper les besoins de compétences et de définir les formations adaptées.

La Commission pourra également proposer des études à l'Observatoire, sur lesquelles elle pourra s'appuyer dans ses missions.

• Composition de la Commission

La Commission est composée, selon les termes de l'accord de branche sur la concertation précité, de représentants de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, et de représentants salariés de Caisses régionales désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord sur la concertation, à raison de deux représentants par organisation.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Lorsque le sujet à l'ordre du jour de la réunion devra donner lieu à une délibération, la Commission devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants de la FNCA.
Dans ce cas, la Commission se prononcera à la majorité des votes exprimés.

• **Fonctionnement de la Commission**

Conformément à l'accord sur la concertation, la Commission se réunit actuellement deux fois par an.

Pendant la phase de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, des réunions supplémentaires seront organisées par la FNCA autant que de besoin.

9.3.2 L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Face aux enjeux, en particulier RH, des évolutions de l'environnement et des différents projets des Caisses régionales, les parties signataires du présent accord décident de faire évoluer l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de le situer dans une démarche plus prospective sur les métiers et les qualifications.

L'Observatoire a pour missions :

- d'enrichir et diffuser la méthodologie d'analyse prospective métier propre au Crédit agricole,
- de conduire des études prospectives métiers selon la méthodologie retenue,
- de diffuser les travaux aux différents acteurs, ainsi qu'il est prévu à l'article 9.3.3.

Les résultats des études et analyses prospectives conduites par l'Observatoire seront présentés à la CPNEFP, afin de lui permettre d'exercer ses missions, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle.

Les travaux de l'Observatoire pourront compléter les outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des Caisses régionales afin d'explicitier les passerelles existantes entre les différents métiers et permettre à chacun de repérer les itinéraires de carrière possibles.

L'Observatoire définira son programme de travail en lien avec les projets et les demandes des Caisses régionales et s'appuiera sur les demandes exprimées par la CPNEFP.

L'Observatoire pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé.

AN
E S R 8 19

9.3.3 Publicité des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par l'Observatoire et les études de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière d'emploi et de formation professionnelle de la branche Crédit Agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés seront communiqués, en fonction de leur nature et des besoins :

- à la Commission des ressources humaines ;
- aux Directions générales et Directions des ressources humaines des Caisses régionales ;
- aux dirigeants de l'Institut de Formation du Crédit Agricole ;
- aux organismes collecteurs paritaires du Crédit Agricole, FAFSEA, Acteurs des territoires (Section Paritaire Sectorielle « Services du Monde Rural ») et AGECEF-CAMA ;
- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- aux secrétaires des Comités d'entreprise et à la Commission de formation des Caisses régionales.

Toute autre diffusion des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de l'Observatoire suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant la commission ou l'Observatoire.

9.3.4 Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 10 - APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est applicable du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (FAFSEA, Acteurs des territoires -Section Paritaire Sectorielle « Services du Monde Rural »- et AGECEF-CAMA).

OM
L.S. → PM JLD

Les parties se réuniront avant le 30 septembre 2017 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessité d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Fait à Paris, le 6 mai 2015

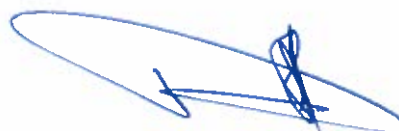
Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

Emmanuel Delibelle



C.F.T.C - A.G.R.I.....

Christine DUCIEL

S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.....

F.O.....

Philippe RINGIER



C.G.T.....

S.U.D - C.A.M.....