

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES DISPOSITIONS DE
L'ACCORD DU 30 MAI 2012 PORTANT SUR
LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES TOUT AU LONG DE LA
VIE PROFESSIONNELLE DANS LES CAISSES REGIONALES DE
CREDIT AGRICOLE ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 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. *E. Delatorre*

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

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

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

. 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,

63 *Delatorre* *CND* *SPINÉ*

Vu l'accord du 30 mai 2012 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, dont le terme est le 31 décembre 2014,

Conformément à cet accord, la négociation a été ouverte au mois de septembre 2014 sur la reconduction de ces dispositions.

Dans le prolongement des accords signés en 2004, (accord relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et accord relatif aux missions et moyens du tutorat), les parties avaient réaffirmé dans cet accord, l'importance « *de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle* ».

La volonté de placer la question de la compétence tout au long de la vie professionnelle au centre des politiques Ressources Humaines, affirmée dans ces accords, demeure, dans le contexte actuel de transformation des métiers.

Dans cet objectif, plusieurs accords de branche portent sur des dispositifs de gestion des ressources humaines, ainsi, l'accord sur la formation professionnelle, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans certains cas, ces dispositifs se superposent avec des mesures nouvelles.

Pour améliorer l'appropriation de ces dispositifs et faciliter leur mise en œuvre, il a semblé, au cours de la négociation, utile d'intégrer les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 dans ces accords en fonction de leur finalité et des mesures prévues par ces mêmes accords.

Aussi, est-il convenu de reprendre, après échanges, lors des négociations qui vont se poursuivre ou être engagées en 2015 sur les accords précités, les dispositions de cet accord dans ces différents textes.

Les dispositions sur l'entretien de carrière, prévu par cet accord du 30 mai 2012, qui se situent dans la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, vont être ainsi intégrées dans l'accord sur la formation en cours de renégociation.

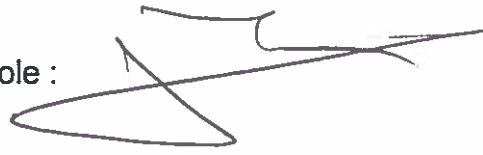
En conséquence, les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 demeurent applicables jusqu'à leur intégration dans les accords précités, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

La reprise de ces dispositions en fonction de leur objet se fera suite aux négociations prévues, dans le cadre de la répartition indiquée dans le schéma figurant en annexe.

tz
AR CM

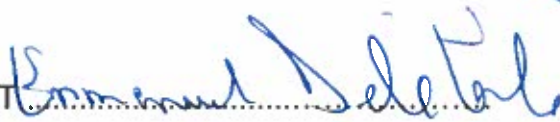
Fait à Paris, le 16 décembre 2014

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



Pour les organisations syndicales :

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



C.F.T.C-AGRI.....



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



F.O.....

C.G.T.....

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

