

ACCORD DU 15 février 2011
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. DAVID,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. *Jean LONGERON*

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

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

Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M. *Danielle POUTHE*

Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M. *Rémy LE CADET*

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M. *Patrice BOUSSUÏE*

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,

ru *13-*
[Signature]

AR *MR*

[Signature]

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.

La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie vise à faciliter la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment :

- en facilitant l'accès à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- en simplifiant l'organisation du plan de formation ;
- en aménageant l'utilisation du droit individuel à la formation par la création de la portabilité ;
- en créant de nouveaux outils.

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 les éléments suivants :

- les entretiens professionnels tels que prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole ;

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

M
AP *Ru* *23* *AG* *M* *DA 2*

- l'accord du 05 janvier 2010, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010 portant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle.

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.

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.

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 ;

R
RC *23* *DR* *DR* *DR* *3*

- 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 ou de l'entretien de carrière constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

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 ou des entretiens de carrière

Ru *EB* *AF* *MR* *JA* 4

prévus par l'accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle ;

- 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 de carrière 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 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 :
 - 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

Handwritten initials: R, and a large signature.

Handwritten initials: RUC BB

Handwritten initials: AF RR

Handwritten initials: DA

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 juin 2011, ou dans les délais prévus par un accord local.

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.

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 ;
- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien de carrière prévu par l'accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle ;
- 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.

R
RCC PB
AR AR

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.

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.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by initials "MC", "RS", "AR", "AG", and "DA 7" on the right.

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.

Handwritten signatures and initials:
R
RCC
BB
AR
AF

Handwritten signature and page number:
JA 8

Deuxième catégorie, répondant au 3^e 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 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Conformément aux dispositions du Code du Travail, un droit individuel à la formation de 20 heures par an est mis en place pour tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée. Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

Au regard des objectifs mentionnés, les parties signataires du présent accord souhaitent que ce droit individuel à la formation s'inscrive dans les pratiques usuelles de formation des Caisses régionales.

Ainsi, les Caisses régionales :

- diffuseront, notamment en s'appuyant sur les managers, les orientations prises en matière de formation professionnelle ;
- informeront annuellement leurs salariés, par écrit, de la situation de leur droit individuel à la formation ;
- créeront les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer annuellement son droit individuel à la formation dans le cadre des actions dont elles assureront la promotion ;
- préciseront les offres prévues au plan supposant une inscription à l'initiative du salarié après entretien avec son responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, hormis pour les actions relevant de l'adaptation au poste de travail (1^{er} objectif de la catégorie 1) pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations dispensées aux salariés des Caisses régionales relèveront de leur droit individuel à la formation dès lors que l'inscription à ces formations aura été réalisée à leur initiative. L'accord du salarié sur les modalités d'exercice de son droit sera explicitement mentionné sur la demande de formation. Cet accord sera ainsi formalisé par écrit dans le cadre des dispositions de l'article L.6323-9 du Code du travail.

L
AR *PB* *AR* *AR*

JA,

Au-delà des offres proposées par les Caisses régionales dans le cadre du plan de formation, les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de trois mois, avant le début de la formation puis examinées par la Direction de la Caisse régionale, dans un délai maximum d'un mois, après avis du responsable hiérarchique sur le contenu de la formation visée. Des demandes de formation de développement personnel pourront également être exprimées dans le cadre du droit individuel à la formation.

La formation professionnelle devant être le point de rencontre entre les objectifs de l'entreprise et les projets ou besoins de ses salariés, les Caisses régionales analyseront les demandes de formation exprimées dans le cadre du DIF, en considérant prioritaires :

- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des priorités du plan de formation de la Caisse régionale ;
- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la Caisse régionale.

Les décisions d'acceptation ou de refus seront prises par la Direction de la Caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique, au regard de la contribution de la formation envisagée à la réalisation du projet professionnel ou personnel du salarié.

En cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, avec précision des raisons ayant conduit à cette décision.

En cas de refus deux exercices civils consécutifs, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un Congé Individuel de Formation auprès de l'AGECIF-CAMA, sous réserve que la formation demandée corresponde aux priorités de l'AGECIF-CAMA.

Sauf accord d'entreprise prévoyant un calendrier différent, chaque salarié recevra, en début d'année, dans le cadre de l'article L.6323-7 du Code du travail une information individuelle sur la situation de son DIF arrêtée au 31 décembre précédent, actualisée des droits supplémentaires acquis et des droits utilisés.

De plus, afin de faciliter l'accès à certaines formations, une anticipation des droits à DIF pourra être opérée avec l'accord du salarié et de la Caisse régionale dans la limite de 120 heures. Cette anticipation sera alors à valoir sur les droits à acquérir.

Un bilan de la mise en œuvre du DIF dans la Caisse régionale sera communiqué à la Commission Formation et au Comité d'entreprise, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation, en veillant à donner une priorité aux salariés en deuxième partie de carrière et aux formations d'une durée supérieure à 20 heures.

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE (section professionnelle Crédit agricole), devra réserver au financement du DIF.

N
[Signature]

[Signature]

Les niveaux et modalités de participation financière du GDFPE seront déterminés, chaque année, par décision de son Conseil d'Administration, sur proposition du conseil de section professionnelle du Crédit Agricole.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 précitée et au décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les dispositions des trois alinéas précédents s'appliqueront aux instances concernées de l'OPCA qui sera agréé à compter de 2012.

Enfin, conformément à l'article 11 de la Convention collective nationale, le DIF est transférable entre Caisses régionales et organismes adhérant à la Convention collective.

Par ailleurs, la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a introduit le mécanisme de portabilité du DIF, permettant, sous certaines conditions, d'utiliser les droits à DIF dans le cadre de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Ces droits pourront être exercés dans les conditions des articles L. 6323-17 et suivants du Code du travail.

Article 4 - LE TEMPS DE TRAVAIL

Le Code du travail dispose :

- le droit individuel à la formation est exercé hors temps de travail (sauf disposition contraire prévue dans un accord collectif) ;
- 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 temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ;

(Handwritten signatures and initials)
A
AC
JB
SR
AF

- 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, du droit individuel à la 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 :

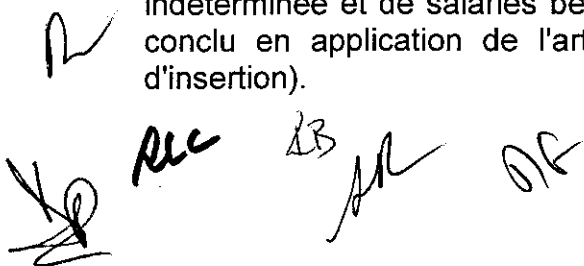
- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail, sauf disposition contraire prévue par accord local ;
- afin de permettre aux Caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins 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 relève du DIF ou 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).



 A collection of handwritten initials and signatures, including 'R', 'ALC', 'LB', 'AR', and 'DA'.

DA

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées :

- aux salariés dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- aux 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 ;
- aux salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- aux seniors visés par l'accord "gestion des ressources humaines tout au long de la vie" ;
- aux 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 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 prévoient 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 GDFPE 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.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le GDFPE est fixé à 30 €. Il pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'Administration du GDFPE, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole. La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 20 € ou supérieure à 40 €.

bu
RLC 23
MG
DF

JA

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE devra réserver au financement de ces périodes de professionnalisation.

Le Conseil d'Administration du GDFPE détermine chaque année, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 précitée et au décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les dispositions des quatre alinéas précédents s'appliqueront, aux instances concernées de l'OPCA qui sera agréé à compter de 2012.

Article 6 - LES DEMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

6.1 - 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.

6.2 - CAP PROJET

Les parties signataires invitent les Caisses régionales à diffuser l'information sur la démarche CAP PROJET, mise en œuvre par l'AGECIF-CAMA.

Cette démarche permet aux salariés d'anticiper et de se préparer aux évolutions de leur environnement en s'inscrivant dans une dynamique positive et pragmatique.

6.3 - 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

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by "RUC", "JB", "JR", and "DF".

Handwritten initials: DA

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.

Article 7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

7.1 - 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 du 14 mars 2005 et du 30 novembre 2007, 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.

7.2 - "L'entretien de carrière"

2
Selon les modalités prévues par l'accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant

[Handwritten signatures and initials: RUC, RB, AR, DG]

du 1^{er} décembre 2010, chaque salarié pourra bénéficier d'un "Entretien de carrière", réalisé en complément de l'appréciation annuelle. Cet entretien lui permettra, d'une part, d'analyser l'adéquation entre sa qualification, ses compétences et l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, au regard de ses aspirations, de réfléchir à son projet professionnel en lien avec les évolutions de l'entreprise et à ses besoins de formation dans le cadre d'un plan individuel.

En cas de changement important dans sa vie professionnelle, chaque salarié sera également invité à un entretien de carrière.

7.3 - 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.

7.4 - Le tutorat

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, l'accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010, a complété ce dispositif.

RUC RB

AN AG

MA

Le présent accord renvoie donc à ce dernier texte, notamment pour :

- la définition du tutorat ;
- l'organisation des missions de tutorat ;
- les moyens du tuteur ;
- la reconnaissance des missions de tutorat ;
- l'accompagnement des tuteurs dans l'exercice de leur mission.

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.

7.5 - 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.

N *MC* *EB* *DF*
MR
SP

DA
17

7.6 - 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.

7.7 - 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.

Handwritten initials and signature

REC RB

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature 18

7.8 - 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 et du droit individuel à la formation.

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 par l'avenant du 1^{er} novembre 2004, dont les dispositions ont été reconduites et modifiées en dernier lieu par l'avenant du 20 décembre 2010, ainsi que par l'accord du 8 juillet 2009 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.

Handwritten signatures:
A large scribble at the bottom left.
A signature starting with 'M'.
A signature starting with 'M'.
A signature starting with 'M'.
A signature starting with 'M'.
A signature starting with 'M'.

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.

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 GDFPE (section Crédit Agricole) et de l'AGECIF-CAMA (et de l'organisme agréé à compter de 2012) nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres formations existantes.

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.

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.

R
Rec 23
AR
AK

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 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.

9.3 - La Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

9.3.1 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Afin d'appréhender les évolutions probables des métiers et des qualifications des Caisses régionales à moyen terme, les parties signataires du présent accord décident d'enrichir le rôle de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'une mission d'analyse prospective desdits métiers et qualifications. Ainsi, cette commission constitue un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A cette fin, la Commission analysera notamment :

- les emplois créés par les Caisses régionales au cours de 3 dernières années ;
- les évolutions passées et présentes de l'emploi et des qualifications ;
- les tendances démographiques observées dans le secteur bancaire et dans les Caisses régionales ;
- les études disponibles sur les comportements et attentes de la clientèle ;
- les impacts sur les emplois des politiques générales communes des Caisses régionales ;
- les impacts des dossiers collectifs conduits pour le compte des Caisses régionales ;

- les tendances observées dans le secteur bancaire français, européen et international.

Elle pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par le GDFPE (ou l'organisme paritaire collecteur agréé).

Pour réaliser cette mission, la Commission, qui se réunit au moins deux fois par an, consacra systématiquement une partie significative de son ordre du jour à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.3.2 Publicité des travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

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

Ainsi, les dossiers élaborés dans le cadre de l'observatoire seront communiqués :

- 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 (section professionnelle Crédit agricole du GDFPE et AGEICIF-CAMA, ou autre organisme agréé à compter de 2012) ;
- 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 Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant cette commission.

9.3.3 Suivi des dispositions de l'accord

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

Handwritten signatures and initials:
RU 23
R
[Signature]
[Signature]

Handwritten initials: JA

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 conclu pour trois ans, soit du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013. 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 (section Crédit Agricole du GDFPE et AGECEF-CAMA, ou autre organisme agréé à compter de 2012).

Les parties se réuniront avant le 30 septembre 2013 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

Fait à Paris, le 15 février 2011

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T..... *Jean-Louis GERON*

C.F.T.C-AGRI..... *Nicholas GABEC*

S.N.E.C.A.-C.G.C..... *Françoise Spine*

U.N.S.A - CA..... *Danielle POUSTHE*

F.O..... *René LE CADET*

S.N.I.A.C.A.M..... *Latrécie Bousquet*

C.G.T.....

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