

**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.,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M.
 - . Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C-AGRI)
représentée par M.
 - . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.
 - . Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M.
 - . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.
 - . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté 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,

PREAMBULE	3
I. LA GESTION DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE	4
Article 1.1 – Développement des compétences en début de vie professionnelle dans l’entreprise	4
Article 1.1.1 – Transmission des savoirs et des compétences par le développement du tutorat	4
Article 1.1.2 – Dispositif de parrainage	7
Article 1.2 – Développement des compétences en cours de vie professionnelle dans l’entreprise	7
Article 1.2.1 – Accompagnement de l’évolution des carrières par l’élaboration de projets professionnels	7
Article 1.2.2 – Développement des compétences du salarié par la mobilité	9
II. DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES SALARIES AGES	10
Article 2.1 – Recrutement des salariés âgés dans l’entreprise	11
Article 2.2 – Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles	12
Article 2.3 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	13
Article 2.4 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	14
Article 2.4.1 – La période de professionnalisation	14
Article 2.4.2 – Le congé individuel de formation (CIF)	14
Article 2.4.3 – La validation des acquis de l’expérience (VAE)	15
Article 2.4.4 – Le bilan de compétences	15
Article 2.4.5 – Autres dispositifs	15
Article 2.4.6 – Les indicateurs de suivi	15
Article 2.5 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	15
Article 2.6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	16
III. DISPOSITIONS RELATIVES AU SUIVI NATIONAL DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES SENIORS	17
IV. APPLICATION ET DUREE DE L’ACCORD	17

PREAMBULE

En signant, en février 2004, deux accords, le premier relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, le second relatif aux missions et moyens du tutorat, les Caisses régionales¹ avaient entendu placer au centre des politiques Ressources Humaines, la question de la compétence tout au long de la vie professionnelle.

Elles affirmaient ainsi, que tout salarié, dans une responsabilité partagée, quel que soit son âge, devait pouvoir accéder aux dispositifs lui permettant un « développement satisfaisant tout au long de sa vie professionnelle ».

Dans un secteur bancaire très concurrentiel faisant face à de constantes évolutions, les Caisses régionales se doivent d'accompagner, dans la durée, la professionnalisation de leurs salariés.

De plus, dans un contexte social d'allongement des carrières professionnelles, les Caisses régionales doivent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du renouvellement des compétences, notamment au travers du transfert des savoir-faire entre les salariés.

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 et les dispositions de ces deux accords gardent tout leur sens.

Les mesures relatives à l'obligation de négocier en faveur de l'emploi des seniors trouveront toute leur place dans la dynamique d'un accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, visant à :

- favoriser l'intégration dans l'entreprise ;
- développer les compétences tout au long de la carrière ;
- mettre en place les dispositifs de transmission des connaissances et des savoir-faire nécessaires à la performance de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des dispositions de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes d'application.

Les parties sont convaincues que la compréhension et l'appropriation, par les salariés, des dispositifs de gestion des ressources humaines inscrits dans les accords de branche en vigueur sur :

- la formation professionnelle ;
- les 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 ;

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

constituent un levier fort d'engagement pour tous les salariés et permettent de donner du sens et de la visibilité à l'action, facteurs de motivation pour tous.

I. LA GESTION DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les Caisses régionales de Crédit Agricole se sont engagées dans l'accord de branche en vigueur sur la formation professionnelle à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à l'accompagner par une politique des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés.

Il est rappelé qu'au sein des Caisses régionales des démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels ont été mises en place depuis de nombreuses années.

Le présent chapitre traduit la volonté des Caisses régionales de Crédit Agricole de permettre à chaque salarié de développer un projet professionnel tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise.

Article 1.1 – Développement des compétences en début de vie professionnelle dans l'entreprise

Article 1.1.1 – Transmission des savoirs et des compétences par le développement du 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.

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 tutoré. 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.

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

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.

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 tuteur 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 tuteur 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.

Comme prévu dans le chapitre 2 article 2-6 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus.

La Caisse régionale engagera une négociation sur le sujet tutorat avant le 31/12/2012 ou à l'échéance de l'accord local ou dans les délais prévus par un accord local. Elle portera 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 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).

Article 1.1.2 – 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.

Article 1.2 – Développement des compétences en cours de vie professionnelle dans l'entreprise

Les travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, notamment l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, permettent l'identification des évolutions des métiers tant au plan qualitatif que quantitatif.

En complément de ces outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, une cartographie des métiers sera réalisée au niveau national et mise à disposition des Caisses régionales avant le terme du présent accord. Elle permettra l'explicitation des passerelles existant entre les différents métiers et permettra à chacun de repérer les itinéraires de carrière possibles.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre la cartographie des métiers à disposition de chaque salarié et à communiquer auprès des salariés sur l'évolution des métiers et sur les perspectives de mobilité.

Article 1.2.1 – Accompagnement de l'évolution des carrières par l'élaboration de projets professionnels

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.

Article 1.2.1.1 – Entretien annuel

En application de l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien et selon les critères figurant en annexe de la Convention Collective Nationale, de déterminer :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue ;
- les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe ;
- les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.

Cet entretien sera également l'occasion pour le salarié tuteur d'échanger avec son responsable hiérarchique sur son rôle tutoral et d'aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa mission.

Article 1.2.1.2 – Entretien de carrière

L'entretien de carrière 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.

Cet entretien, distinct sur le fond, de l'entretien annuel, se déroulera :

- Tous les 2 ans avec le responsable hiérarchique ;
- Tous les 4 ans avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines ;
- Lors des moments clés de la vie d'un salarié : au retour de congé maternité ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,
- Dans l'année suivant le 45^{ème} anniversaire du salarié afin de l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

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

Elles feront l'objet d'un compte-rendu écrit, et seront communiquées à l'intéressé.

Un bilan de compétences, dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière, pourra venir enrichir la préparation par le salarié de l'entretien de carrière.

Par ailleurs, les personnes chargées de conduire ces entretiens (RH et managers) bénéficieront d'une « formation » spécifique.

Conformément au chapitre 2 article 2-2 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à couvrir l'ensemble de la population de plus de 50 ans avant le terme du présent accord.

Article 1.2.2 – Développement des compétences du salarié par la mobilité

La mobilité constitue l'un des moyens de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, car elle contribue à enrichir l'expérience et à développer les compétences par la prise de nouvelles responsabilités dans un nouvel environnement.

En accompagnant les salariés dans les processus de mobilité de tout type (changement de poste, ou de métier, mais également changement de région ou même d'entreprise), les Caisses régionales leur permettront de réaliser dans les meilleures conditions leurs projets professionnels.

Les Caisses régionales faciliteront l'émergence des souhaits d'évolution par :

- la diffusion et la remise de la Charte de la mobilité (communication, présentation,...) ;
- la présentation du site « Carrières » ;
- l'accès aux formations nécessaires.

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir dans la mise en œuvre de la mobilité les règles préconisées dans la Charte de la Mobilité.

Article 1.2.2.1 – La mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle résulte d'un changement de poste et/ou d'activité professionnelle.

Les processus de mobilité devront permettre au salarié d'avoir davantage de visibilité sur les « conditions » à remplir pour accéder à une mobilité professionnelle.

Article 1.2.2.2 – La mobilité géographique

La mobilité géographique résulte quant à elle d'un changement de lieu de travail entraînant ou non un changement de résidence.

En cas de changement de résidence et afin de faciliter la mobilité géographique du salarié, les dispositifs suivants pourront être mis en place :

- Aide du conjoint dans sa recherche d'un nouvel emploi ;
- Aide apportée à la famille pour s'installer dans une nouvelle région (aides financières, aide logistique, mises en relation avec les bons interlocuteurs,...) ;
- Elaboration d'un guide de la mobilité afin d'informer chaque salarié sur les dispositifs existants (conditions, processus, formalités,...).

Article 1.2.2.3 – La mobilité externe

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition du salarié les informations nécessaires concernant les dispositifs d'accompagnement existants pour la réalisation de son projet professionnel.

A titre d'exemple, les dispositifs peuvent être : bilan de compétences, validation des acquis par l'expérience (VAE), congé pour création d'entreprise,

Les Caisses régionales s'engagent à accompagner les salariés dans le développement de projets professionnels (création/reprise d'entreprise,...) par exemple par la mise à disposition d'experts ou de référents métier.

II. Dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés

Chaque entreprise doit mettre en place, en application des articles L.138-25 et L.138-26 du code de la sécurité sociale, un plan d'action relatif à l'emploi des seniors soit par accord ou, après négociation, par décision unilatérale.

Sont considérés relevant de la population des seniors, les salariés âgés de plus de 50 ans, sauf dispositions particulières.

Les négociations locales seront précédées d'un diagnostic sur la situation des seniors dans l'entreprise.

Ce diagnostic sera présenté aux Organisations Syndicales et portera notamment sur :

- La répartition de la population des seniors par genre, par famille, par affectation siège/réseau, sur 3 ans ;
- Le pourcentage de salariés seniors promus, par genre ;
- La répartition des salariés seniors dans les recrutements, par genre et par affectation ;
- La répartition des seniors dans les formations.

La négociation portera sur :

- la mise en place d'un objectif chiffré de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires prévus par le décret n°2009-560 du 20 mai 2009 , à savoir :
 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

Les Caisses régionales s'inspireront des dispositifs et indicateurs par genre listés ci-dessous dans le cadre de leurs négociations locales.

En l'absence d'accord collectif conclu au niveau de la Caisse régionale, le plan d'action devra être mis en place de manière unilatérale dans la Caisse régionale après avoir été soumis préalablement à consultation du Comité d'entreprise.

Article 2.1 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les recrutements organisés au sein des Caisses régionales s'adressent à toutes les populations, sans distinction d'âge, et s'inscrivent dans la politique du Crédit Agricole en matière de promotion de la diversité. L'entreprise prend en compte les compétences du candidat, son âge ne devant pas être un frein ou un obstacle à son embauche.

Concernant le recrutement des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise, les dispositifs suivants pourront être mis en place :

- Actions de sensibilisation auprès des managers et des salariés des Directions Ressources Humaines sur l'utilisation de méthodes de recrutement différentes (par exemple : méthodes de recrutement par simulation,...) ;
- Elargissement des méthodes de recherche de candidatures : développement de partenariat avec des associations accompagnant les seniors dans leur recherche d'emploi, participation à des forums et/ou salons pour l'emploi dédiés aux seniors.
- Développement des dispositifs favorisant les recrutements des salariés âgés de 50 ans et plus (recours aux contrats aidés, utilisation du contrat de professionnalisation, etc... en lien avec les orientations des conseils d'administration du GDFPE) ;
- Mise en place de partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi et des associations accompagnant les salariés âgés dans leur recherche d'emploi ;
- Plan de communication (interne et externe) dédié au recrutement des seniors, notamment au travers d'une formalisation et d'une communication sur l'engagement des Caisses régionales contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Mise en place de tableau de bord relatif au suivi des recrutements par tranche d'âge et permettant de mesurer la progression des Caisses régionales ;
- Nombre de contrats de professionnalisation mis en place pour des salariés de 50 ans et plus ;
- Nombre d'actions de sensibilisation mises en place ;
- Nombre de partenariats mis en place avec les intermédiaires du marché de l'emploi ;
- Evolution du taux d'emploi seniors dans l'entreprise.

Article 2.2 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans, les Caisses régionales doivent veiller à anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Au cours de l'entretien de carrière qui suivra le 45^{ème} anniversaire des salariés, les Caisses régionales informeront les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnelle, à un bilan de compétences ou à une action de

professionnalisation afin de les accompagner au mieux dans leurs secondes parties de carrière.

Par ailleurs, les dispositifs suivants pourront également être utilisés :

- Facilitation de l'accès à la formation professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans ;
- Valorisation de l'expérience et des compétences acquises par les salariés de plus de 50 ans au travers de la mise en œuvre de la VAE ;
- Valorisation des salariés expérimentés de plus de 50 ans, par la conduite de missions ponctuelles dans le cadre de projets, par des missions d'appui auprès de salariés en reconversion (apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...), etc. ;

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Pourcentage / nombre de salariés de plus de 45 ans et plus ayant eu un entretien de 2^{ème} partie carrière ;
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences.

Article 2.3 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Concernant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, des actions spécifiques pourront être mises en place en fonction des contextes locaux.

Parmi les dispositions qui peuvent être mises en place, les bonnes pratiques suivantes peuvent être étudiées :

- Développement d'actions de prévention des risques professionnels à destination des salariés de plus de 50 ans, en partenariat avec la MSA, les ARACT, l'ANACT, ... ;
- Sensibilisation aux dispositifs de professionnalisation du GDFPE pour accompagner les mobilités fonctionnelles des salariés seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Etablissement et suivi des partenariats réalisés ;
- Suivi du nombre de salariés de plus de 50 ans concernés par les mobilités fonctionnelles.

Article 2.4 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle depuis 1985 et des ambitions de développement des Caisses régionales, cet accord réaffirme l'importance de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Le présent accord s'inscrit donc en complément de plusieurs dispositions conventionnelles du Crédit Agricole, notamment les accords de branche en vigueur sur :

- la formation professionnelle ;
- l'alternance et l'apprentissage.

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.

De nombreux dispositifs existent déjà au sein des Caisses régionales. Les dispositifs suivants pourront venir compléter les dispositifs déjà mis en place. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Article 2.4.1 – La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les Caisses régionales s'engagent à développer les périodes de professionnalisation auprès des seniors.

Ainsi, les salariés âgés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences seront prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation dans le respect des dispositions de l'accord de branche en vigueur sur la formation professionnelle.

Article 2.4.2 – 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.

Article 2.4.3 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les Caisses régionales informeront leurs salariés de plus de 50 ans 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.

Article 2.4.4 – Le bilan de compétences

La Caisse régionale peut proposer, sur la base du volontariat, un bilan de compétences aux salariés de plus de 50 ans afin de les aider dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en fonction des possibilités de l'entreprise.

Article 2.4.5 – Autres dispositifs

Les Caisses régionales pourront aussi identifier ou mettre en place des actions de formation spécifiques destinées aux salariés de 55 ans et plus (formation de préparation à la retraite,...).

Article 2.4.6 – Les indicateurs de suivi

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences ;
- Nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à des périodes de professionnalisation ;
- Nombre de jours de formation mis en œuvre pour les salariés de 50 ans et plus et par tranche d'âges.

Article 2.5 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Des aménagements des fins de carrière et de transition entre activité et retraite pourront être mis en place. A titre d'exemples pour les Caisses régionales :

- Informer sur les nouvelles dispositions en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote), proposer l'utilisation de ces dispositions et mettre en place des séminaires de préparation à la retraite ;
- Mise en place de dispositifs recensant les salariés volontaires étant experts ou référents dans leur domaine et pouvant être mobilisés comme ressources dans des équipes projets de leur Caisse régionale (réalisation d'audits, apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...). Les Caisses régionales peuvent prioriser l'accès à ce type de « missions » aux salariés de plus de 55 ans ;
- Aménagements de fin de carrière aux salariés de plus de 55 ans par le recours au temps partiel.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de séminaires de préparation à la retraite réalisés ;
- Nombre de salariés de plus de 55 ans exerçant ou ayant exercé des missions ponctuelles ;
- Nombre de salariés de plus de 55 ans optant pour le temps partiel.

Article 2.6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Au-delà du tutorat prévu par le chapitre 1, article 1-1-1 du présent accord, de nombreux dispositifs peuvent être mis en place :

- Constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles ;
- Priorité d'accès à la fonction tutorale pour les salariés de 50 ans et plus, s'ils justifient des pré-requis nécessaires à l'exercice de la fonction ;
- Priorisation de l'accès au dispositif de parrainage (accueil, d'accompagnement et de conseil des nouveaux embauchés) pour les parrains volontaires âgés de plus de 50 ans ;
- Participation des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen ou de concours.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de parrainages mis en place, par tranche d'âge ;
- Nombre de tuteurs de plus de 50 ans ;
- Nombre de salariés concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et de conseil, par tranche d'âge ;
- Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant participé à des jurys d'examen ou de concours.

III. Dispositions relatives au suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des seniors

Un tableau de bord des principaux indicateurs sera présenté annuellement en CNEFP. Il portera sur les six domaines d'action, et contiendra les indicateurs suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise :
 - Pyramide des effectifs par tranche d'âge/sexe ;
 - Recrutement par tranche d'âge.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
 - Nombre ou part de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un entretien de carrière, par tranche d'âge.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :
 - Nombre d'actions de prévention des risques professionnels à destination des salariés de plus de 50 ans.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
 - Nombre ou part de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences ;
 - Nombre de jours de formation mis en œuvre pour les salariés de 50 ans et plus ;
 - Tableau de bord des salariés formés de plus de 50 ans, nombre de promotions (sur quels emplois) ou bénéficiaires de RCI (par statut, réseau/siège).
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :
 - Nombre ou part de salariés de 55 ans et plus à temps partiel.
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :
 - Nombre ou part de salariés de 50 ans et plus exerçant des missions de tutorat.

IV. Application et durée 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 jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, les parties signataires conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2014, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Fait à Paris, le 30 mai 2012
En dix exemplaires originaux

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.....

U.N.S.A - CA.....

F.O.....

S.N.I.A.C.A.M.....

C.G.T.....

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