

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE des Côtes d'Armor

représentée par Monsieur CARILLET,
agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et

Les Organisations syndicales suivantes :

- ☞ CFDT *D. LE MOUHAN*
représentée par
- ☞ CGT
représentée par
- ☞ FO
représentée par
- ☞ SNECA CFE - CGC *J. DUCU*
représentée par

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national FNCA portant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, en date du 30 mai 2012.

La Caisse Régionale considère comme un axe majeure de sa responsabilité sociétale d'entreprise, de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité tout au long de sa vie professionnelle.

A ce titre, des accords ont été mis en œuvre au sein de la Caisse Régionale :

- Accord sur l'accompagnement social des reclassements liés aux réorganisations, cet accord signé le 15 mars 2011 définit les modalités d'accompagnement social des salariés pouvant faire l'objet d'un reclassement.
- Accord sur la mobilité interne fonctionnelle et ou géographique, négocié en 2012 pour une durée indéterminée.
- Accord sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise, en date du 14 mai 2008 renouvelé par avenants dont le dernier de 2012 qui reconduit cet accord jusqu'au 30 juin 2013.
- Accord sur la formation professionnelle du 7 novembre 2011.

Ces accords prévoient des dispositifs complets de gestion des carrières.

Le présent accord vise à rappeler les dispositifs existants dans le cadre de ces accords et à préciser les modalités d'application du tutorat au sein de la Caisse Régionale.

Il est également rappelé qu'un plan d'action Séniors en date du 22 décembre 2009 a été mis en place pour 3 ans au sein de la CR des Côtes d'Armor et que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties ont convenu de négocier sur le thème des séniors dès l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération.

Article 1 – Gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle

Article 1.1 - Développement des compétences en cours de vie professionnelle dans l'entreprise

- Mise à disposition d'un outil favorisant l'information des salariés, des équipes RH et des Managers sur les parcours professionnels existants au sein de la Caisse Régionale

La Caisse Régionale met en place un outil « ITINERAIRE DE CARRIERE » accessible depuis le poste de travail et qui permet de connaître les différentes activités, les métiers et les passerelles entre les métiers illustrés par des témoignages vidéo de salariés relatant leur expérience.

Cet outil a pour objectif de permettre une meilleure lisibilité des parcours professionnels pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet d'illustrer de manière concrète le principe de notre modèle social basé sur l'évolution des compétences et sur la progression tout au long de la vie professionnelle.

Il permet d'optimiser l'élaboration du projet professionnel tel que prévu ci-dessous.

- Accompagnement de l'évolution des carrières par l'élaboration de projets professionnels

La Caisse Régionale entend accompagner l'évolution des carrières par l'élaboration de projets professionnels. La Caisse Régionale réaffirme le principe selon lequel, le salarié participe activement à l'élaboration de son projet professionnel.

A ce titre, la Caisse Régionale des Côtes d'Armor a institué des entretiens intervenant à différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du salarié et les opportunités offertes par l'entreprise.

➤ Entretien annuel

L'entretien annuel constitue un moment clé au cours duquel des échanges entre salariés et managers ont lieu notamment sur les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences. A l'issue de cet entretien, le salarié peut solliciter un entretien complémentaire avec le service Ressources Humaines.

Conformément à l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, le système d'appréciation doit permettre, après entretien et selon les critères figurant en annexe de la Convention 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.

La Caisse Régionale a mis en place des actions auprès des Managers afin de les sensibiliser fortement sur la nécessité de réaliser ces entretiens annuels. Près de 100% des entretiens sont ainsi réalisés au sein de la CR.

La Caisse Régionale sensibilisera particulièrement les Managers à aborder de façon exhaustive le projet professionnel en s'appuyant notamment sur ITINERAIRES DE CARRIERE.

A l'issue de l'entretien annuel avec le Manager, le salarié peut solliciter un entretien carrière avec le Service Ressources Humaines. Cette demande est spécifiée dans le formulaire d'entretien annuel.

Ces entretiens sont une source d'information pour une gestion active des Ressources Humaines et des carrières. Ainsi ces entretiens sont utilisés pour :

- L'élaboration des plans de formation annuels
- La préparation des Comités Carrières. Le Comité Carrière est un comité de direction dédié à la gestion des carrières au cours duquel sont notamment identifiés les potentiels d'évolution vers des postes d'expertise, de Managers, de cadres de direction. Ce comité identifie en conséquence les personnes pressenties pour les formations préparant à ces métiers (ITB, CNM, Filière Bretonne Managers : « trajectoires cadres »...).
- Les revues d'effectifs, qui sont des points avec le Manager et la RH sur les évolutions de carrière.

➤ Entretien de carrière

Objectifs de l'entretien de carrière :

L'entretien de carrière a 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 moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe)
- Définir en partenariat avec le salarié, les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Cet entretien est réalisé par le gestionnaire de portefeuille RH soit à l'initiative de ce dernier soit à la demande du salarié.

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 et seront communiquées à l'intéressé et à son Manager.

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. Il pourra également être envisagé à l'issue de l'entretien carrière.

Périodicité de l'entretien de carrière :

Il est réalisé tous les 4 ans conformément aux dispositions prévues par l'accord national.

Par ailleurs, un entretien carrière est réalisé dans l'année suivant le 45^e anniversaire du salarié afin de l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Enfin, il est convenu qu'un entretien carrière est réalisé l'année des 57 ans.

Conformément aux dispositions de l'accord national sur la GRH tout au long de la vie professionnelle, des entretiens peuvent également avoir lieu, lors des moments clés de la vie d'un salarié : au retour de congé maternité ou d'un arrêt de longue durée, au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion....

Ces entretiens seront menés soit par le Service RH soit par le Manager en fonction des situations rencontrées.

Entretien carrière avec le Responsable Hiérarchique tous les deux ans :

Les modalités et les supports de l'entretien annuel existants au sein de la CR des Côtes d'Armor permettent de procéder à cet entretien carrière dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation.

- 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.

La Caisse Régionale a mis en place une politique d'aide à la mobilité permettant à la fois de favoriser l'évolution professionnelle des salariés en prenant en compte autant que possible leurs souhaits exprimés et d'assurer une adéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise.

Chaque salarié de l'entreprise connaît plusieurs mobilités fonctionnelles et/ou géographiques au cours de sa carrière. L'objet de l'accord mobilité est de préparer, accompagner et définir clairement les modalités de chacune de ces mobilités.

➤ Préparation des mobilités

La Caisse Régionale a mis en place des dispositifs de développement des compétences pour favoriser ces mobilités professionnelles :

- Les filières professionnelles : filières spécialistes réseaux (CCA-CCPRO-CGP) et filières Managers pour les futurs Managers et cadres experts. Ces filières sont destinées à se préparer à un nouvel emploi tout en continuant à exercer son emploi en cours.
- Les formations « développement des compétences ». La Caisse Régionale réserve chaque année une part importante de son plan de formation aux formations ayant pour objectif le développement des compétences en vue de l'évolution professionnelle à venir. Ainsi les formations CETCA , ITB, CNM sont prévues au plan de formation annuel.

➤ Information sur les postes disponibles

La Caisse Régionale met à la disposition des salariés, sur le poste de travail, des informations sur les postes à pourvoir.

Dans le cadre des coopérations bretonnes, les Caisses Régionales Bretonnes ont fait le choix « d'accompagner les salariés qui font le choix d'une mobilité géographique vers une autre CRB afin notamment d'élargir leurs expériences et de développer leurs compétences ... ». Dans ce contexte, un site « Carrières Bretagne » a été mis en place et permet de visualiser l'ensemble des offres disponibles au sein des Caisses Régionales Bretonnes. La postulation et les modalités de gestion des candidatures ont également été définies de façon à les optimiser.

➤ Accompagnement des mobilités

L'accord sur la mobilité applicable au sein de la Caisse Régionale précise les modalités d'accompagnement des mobilités.

Dans le cadre des coopérations bretonnes, un accord sur les mobilités volontaires inter Caisses Régionales Bretonnes prévoit des dispositions favorisant les mobilités entres CRB.

Enfin, concernant la mobilité externe, l'accord essaimage du 9 février 2011 institue un dispositif permettant de favoriser la création ou la reprise d'entreprise.

Article 1.2 - Développement des compétences par la transmission du savoir et par des tuteurs

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

Différentes formes de tutorat existent au sein de la Caisse Régionale.

Apprentissage

La Caisse Régionale développe une politique volontariste et dynamique en matière d'apprentissage et diversifie les partenariats avec des Etablissements d'enseignement supérieur (Centre de Formation des Apprentis de Quimper, Ecoles d'Ingénieur Agri, Université de Rennes ...). Quelque soit le niveau d'apprentissage, l'apprenti est tutoré par un tuteur désigné qui est le Manager. Le Manager veille à l'acquisition des connaissances et aptitudes professionnelles par le tutoré au travers notamment de la transmission de l'expérience et du savoir faire des équipes. Il fait un point régulier avec le tutoré sur son apprentissage.

L'alternance permet d'acquérir une qualification professionnelle par l'association d'un enseignement théorique dans un établissement d'enseignement à un stage pratique en entreprise. Elle peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage comme évoqué ci-dessus mais aussi d'un contrat de professionnalisation.

Filières métiers spécialisés

Dans le cadre de la préparation aux métiers de spécialistes réseau, la Caisse Régionale a depuis de nombreuses années mis en place un dispositif de filière comportant un volet de formation théorique et pratique (filiale CGP, CCA, CCPRO ...). L'apprenant est suivi tout au long de son parcours par un tuteur qui est son manager.

Dispositif du tutorat hors périmètre apprentissage et formation.

La Caisse Régionale souhaite développer l'accompagnement des nouveaux salariés intégrés au sein de la Caisse Régionale et des salariés exerçant une mobilité sur un métier ou un environnement différent.

Le tutorat ainsi mis en place se distingue du monitorat, de l'accompagnement managérial et de l'accompagnement RH.

Le tuteur n'est pas partie prenante de la titularisation ni de la confirmation.

Il a pour objectif de favoriser l'intégration dans l'entreprise ou l'unité et de permettre une montée en compétence sur les aspects opérationnels du métier. Il permet également d'assurer une bonne transmission des valeurs mutualistes de l'entreprise pour ce qui concerne le tutorat des nouveaux embauchés.

Le tutorat s'exerce par des échanges réguliers entre le tuteuré et le tuteur représentant une durée totale minimale de 2 à 4 jours sur 6 à 12 mois.

Le tuteur est désigné par le Service RH en concertation avec le Manager sur la base d'une volonté et d'une motivation exprimée de sa part.

Reconnaissance des tuteurs :

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 tutorial dans son activité professionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires insistent sur la nécessité de reconnaître l'engagement des tuteurs.

Cette reconnaissance passe par :

- la prise en compte des missions de tutorat dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation comme une mission à part entière participant de ce fait à l'évaluation globale du salarié
- l'intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.
- La valorisation du rôle des tuteurs au travers d'un dispositif de formation des tuteurs et de la présence des tuteurs lors de la journée d'échange des nouveaux embauchés en présence de la Direction.

Article 2 – Suivi, Durée et Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un suivi lors du point annuel sur la GPEC en réunion du Comité d'Entreprise.

Le présent accord est applicable jusqu'au 30 décembre 2015.

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.


Ploufragan, le 8 Janvier 2013

Les Délégués Syndicaux

LE DIRECTEUR GENERAL

Jean-Yves CARILLET

Pour la CFDT

D. Le Boulanger


Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNECA CFE-CGC

J. Duché
