

**ACCORD SUR LE TUTORAT
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC**

Entre la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliérêt, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Thibaud de FOURTOU, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

✓ F.G.A./C.F.D.T. *David GINENO*
représentée par
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ F.O.
représentée par *B. LANC*
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ S.N.E.C.A./C.G.C.
représenté par *Christophe VANCE*
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ UNION S.U.D.
représenté par
agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leur organisation

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du Crédit Agricole du 30 mai 2012 portant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole.

Il s'appuie également sur l'accord d'entreprise « contrat de génération » de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc, signé le 23 septembre 2013.

Les signataires du présent accord ont souhaité définir le rôle et les missions des tuteurs au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc.

B. LANC *David*

Thibaud de Fourtou

ARTICLE 1 : DEFINITION

L'accord national du 30 mai 2012 pourtant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole précise que le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

En Caisse Régionale du Languedoc, le tutorat permet :

- D'accompagner les collaborateurs et de transmettre un savoir, un savoir-faire et un savoir être.
- De faciliter l'intégration et de permettre une meilleure connaissance de son environnement de travail, du poste et des équipes.
- De participer à la transmission de la culture d'entreprise.

Les parties signataires entendent préciser que ce nouveau dispositif ne se substitue à aucun dispositif existant. Ainsi le tutorat ne doit pas être confondu par exemple avec l'entraide et l'accompagnement au quotidien, l'animation commerciale, le management, ou encore avec la formation.

ARTICLE 2 : LES SALARIES CONCERNES

Au regard des missions et des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les parties signataires ont convenu d'orienter le tutorat d'avantage sur le tutorat « classique » qui permet à un salarié débutant d'être accompagné par un salarié expérimenté.

Ainsi, le présent dispositif de tutorat est mis en place uniquement dans les situations suivantes :

- Nouveaux embauchés en CDI (hors managers, alternants et viviers en contrat de professionnalisation)
- Les collaborateurs qui ont réussi un parcours métier (hors managers)

Ainsi, le dispositif prévu par le présent accord ne s'applique pas notamment aux managers, aux alternants, viviers en contrat de professionnalisation ou encore aux salariés en contrat à durée déterminée.

ARTICLE 3 : IDENTIFICATION ET DESIGNATION DES TUTEURS

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié. Ainsi chaque collaborateur de la Caisse Régionale du Languedoc pourra, à l'occasion de son appréciation annuelle, faire connaître son souhait d'exercer une mission de tuteur.

Concernant les premières missions de tutorat qui seront mises en œuvre à compter du mois de septembre 2015, les parties signataires relèvent que les appréciations annuelles sont terminées pour l'année 2015. Ainsi, les collaborateurs intéressés par une mission de tuteur devront le faire savoir à la DRH par l'intermédiaire de leur manager.

Les tuteurs seront ensuite désignés par la DRH, en concertation avec les managers, sur la base des collaborateurs volontaires, et sur des critères définis :

- Professionnel reconnu exerçant tout ou partie des missions du tuteuré ou un emploi proche
- Deux dernières évaluations à minima « conformes »
- Ancienneté entreprise supérieure à 5 ans

Du B.N. R



- Savoir-faire et des connaissances requises pour la prise en charge du tuteuré
- Capacité à accompagner

Afin de garantir l'efficacité et la qualité du tutorat, il ne sera pas possible de mener plusieurs missions de tutorat simultanément pas plus que de mener plus de deux missions de tutorat par an.

Afin de valoriser la place des seniors dans les actions de tutorat, un objectif de 50% des tuteurs appartenant à la catégorie des seniors (plus de 45 ans) est fixé.

ARTICLE 4 : FORMATION DES TUTEURS ET FORMALISATION DU TUTORAT:

Une formation du tuteur devant lui permettre de connaître les outils et méthodes pédagogiques sera organisée par l'entreprise.

La Caisse Régionale rédigera un Guide du tutorat destiné à tous les tuteurs de l'entreprise. Ce guide pourra notamment contenir un rappel des missions et du rôle du tuteur.

Les modalités de la mission du tuteur feront l'objet d'une lettre de mission à destination du tuteur, de son responsable hiérarchique et du tuteuré. Celle-ci indiquera notamment l'objet de la mission, le nom du tuteuré, la période.

Des points de rencontres pourront être organisés entre tuteurs par la Direction.

Afin de faciliter l'animation du tutorat, un dispositif de formalisation de l'action de tutorat et des points d'étapes organisés entre le tuteur, le tuteuré, et le responsable hiérarchique sera mis en place.

ARTICLE 5 : DEROULEMENT DE LA MISSION DE TUTORAT

La mission de tutorat se déroulera sur une période de 6 mois.

Au cours de cette période, au-delà des échanges informels entre le tuteur et le tuteuré, il sera organisé 6 séquences d'échange entre le tuteur et le tuteuré, d'une durée comprise entre 2 et 4 heures.

A titre exceptionnel, pour certains métiers très spécifiques, la durée de la mission de tutorat pourra être supérieure à 6 mois, jusqu'à un maximum de 9 mois.

L'ensemble du dispositif fera l'objet d'un suivi associant tuteuré, tuteur, managers, et DRH.

Cette mission sera de fait interrompue en cas de rupture du contrat de travail (ex : rupture période d'essai / stage) ou de rupture de période probatoire en cas de changement de métier.

ARTICLE 6 : RECONNAISSANCE DES TUTEURS

Le temps consacré au tutorat est considéré comme faisant partie intégrante de la fonction des collaborateurs qui acceptent de s'investir dans le tutorat.

Un point sera fait entre le tuteur et son manager à l'occasion de l'appréciation annuelle.

DA B.N. G



Au travers de cet entretien, les collaborateurs ayant exercé avec succès plusieurs missions de tutorat pourront faire l'objet d'une reconnaissance d'expertise (attribution de RCP), ou de surplus de compétence individuelle (RCI).

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Le dispositif prévu par le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel devant la commission formation du Comité d'Entreprise.

ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au jour de la signature des présentes.

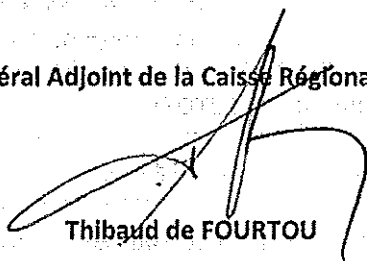
Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prendra fin le 31 mai 2018 cessant ainsi de produire ses effets.

ARTICLE 9 : PUBLICITE ET DEPOT D'ACCORD

Le présent accord sera déposé selon les modalités prévues par les articles D2231-2 à D 2231-8 du code du travail auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Hérault, ainsi qu'au greffe du tribunal des prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 27/05/2015

Le Directeur Général Adjoint de la Caisse Régionale du LANGUEDOC



Thibaud de FOURTOU

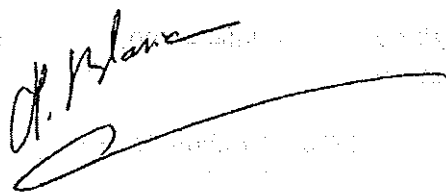
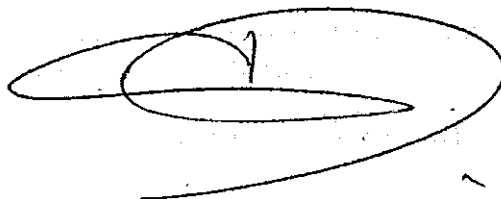
Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT

UNION SUD

FO

SNECA/CGC

B.A.

D.G.