

**ACCORD  
SUR LES OBJECTIFS PRIORITAIRES  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE  
DANS LA CAISSE REGIONALE  
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL D'AQUITAINE**

Accord du 17 décembre 2015

Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Entre les soussignés :

- \* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE**, représentée par son Directeur Général :

\* **M. Jack BOUIN**

D'une part,

- \* **Les Organisations Syndicales** ci après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine, représentée par son délégué Syndical :

\* **M<sup>me</sup> AUGERAS Isabelle**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine, représentée par son Délégué Syndical :

\* **M**

Syndicat National de l'Encadrement du Crédit Agricole (SNECA-CGC) Section de la CR d'Aquitaine, représentée par son Délégué Syndical :

\* **M**

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques – Crédit Agricole d'Aquitaine (SUD), représenté par son Délégué Syndical :

\* **M LAGOUE Christophe**

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord-cadre signé le 6 mai 2015 sur la formation professionnelle continue dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole et les Organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole,

Les parties signataires du présent accord ont défini comme suit, compte tenu des évolutions importantes et accélérées de l'environnement bancaire et de celui de l'entreprise, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle dans la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui vise à « faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises ».

Il s'inscrit également pleinement 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 un certain nombre de dispositifs conventionnels, notamment ceux prévus dans l'accord national du 30 mai 2012 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle.

## **I- EVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT BANCAIRE ET DE LA CAISSE REGIONALE D'AQUITAINE**

Le présent accord porte sur les orientations et objectifs que la formation professionnelle se fixe pour accompagner la mise en œuvre et la réussite de notre projet d'entreprise Défis Aquitaine. Celui-ci place les compétences et l'expertise au cœur du défi humain.

Dans un contexte de forte évolution de nos organisations, des technologies, du contenu et de l'exercice de nos métiers, des modalités de la relation client, la formation a une contribution clé pour faciliter l'appropriation du changement par les personnes.

Son rôle est de veiller à maintenir l'adéquation des compétences à l'évolution des métiers tout au long de la vie professionnelle, alors même que celle-ci ne cesse de s'allonger, et de concourir au développement et à la performance de l'entreprise ainsi qu'à l'évolution de ses salariés.

Avec l'ambition de rendre tous les salariés acteurs de leur formation, la formation professionnelle constitue un des investissements stratégiques de la Caisse Régionale d'Aquitaine qui lui permettra d'accompagner les changements et de répondre aux défis qui sont les siens dans le cadre de son nouveau projet d'entreprise.

JA CC

83

## II- OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les objectifs prioritaires de la Caisse Régionale d'Aquitaine sont définis dans le cadre du respect des objectifs de la loi et de l'accord national sur la formation professionnelle, à savoir:

- L'adéquation de chacun à son emploi et à l'évolution de celui-ci, quels que soient son âge, son sexe et sa fonction ;
- La professionnalisation de tous les salariés et plus particulièrement des moins expérimentés ;
- La construction du projet professionnel de chacun, dans le cadre des orientations de la Caisse régionale, à tous les stades de la carrière. Les entretiens d'évaluation annuelle y participent. Les entretiens professionnels y contribueront également.

L'entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'accord national du 6 mai 2015, « aura pour objectif 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, permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation ». « Ces échanges sur les perspectives d'évolution professionnelle, les compétences à acquérir, doivent permettre au salarié d'être ainsi acteur de son parcours professionnel ».

Les objectifs prioritaires sont les suivants :

- Poursuivre la politique de formation pour tous, tout au long de la carrière professionnelle afin de développer un haut niveau de compétence et de performance collective et individuelle. Porter une attention particulière aux salariés les moins formés et assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.
- Intégrer et former les nouveaux recrutés dans l'entreprise par le biais des parcours professionnalisants de mise au métier et des contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage) pour lesquels est mis en place un accompagnement tutoral. Diversifier les diplômes préparés en alternance afin de cibler des populations et des métiers plus variés.
- Anticiper le renouvellement des compétences dû aux départs et favoriser l'évolution professionnelle, notamment par la planification des parcours de préparation à un métier.
- Favoriser autant que possible la prise de poste, notamment par la mise à disposition des apports pédagogiques nécessaires
- Accompagner l'évolution des métiers et l'adaptation aux réorganisations liées notamment au nouveau modèle de Banque Multicanale de proximité. Accroître le niveau d'expertise attendu et l'optimisation des synergies afin de permettre au client de dialoguer avec l'expert recherché en réponse à ses attentes. Développer les postures/approches comportementales homogènes servant la préférence client, la conquête et la fidélisation.
- Accompagner la montée en compétence des managers en déclinaison homogène du référentiel. Moderniser les approches managériales pour la conduite des transformations auprès des équipes.

- Accentuer la personnalisation des formations pour prendre en compte des besoins individuellement mieux ciblés. Mettre en place des outils d'auto-évaluation en cohérence avec les référentiels métiers et performance. Déployer des plans individuels de formation pour les salariés reprenant leur activité après une absence de longue durée, et pour les salariés effectuant une mobilité.
- Favoriser le développement d'une « culture formation », dans laquelle chaque salarié devient acteur de sa formation et de l'évolution de ses compétences, tout au long de son parcours professionnel. Maintenir l'accès autonome aux ressources pédagogiques, documentaires.
- Promouvoir les nouvelles formes d'apprentissage, le partage d'expériences et de savoirs. Utiliser la complémentarité des modes pédagogiques en mixant la formation en ligne (E-Learning, classes virtuelles...), la formation collective en présentiel, ainsi que des temps de formation en agence et dans les services du siège.  
En outre, l'accompagnement tutoral, conformément aux dispositions de l'accord national du 6 mai 2015, est « organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation ». Il « permet d'éviter la perte de 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 ».
- Adapter la politique de formation diplômante pour la mettre en cohérence avec l'objectif de professionnalisation des équipes et de labellisation des expertises.
- Anticiper les évolutions technologiques, notamment via NICE, le PUC (Poste Unifié Collaborateur) et la BMDP (Banque Multicanale de Proximité), impliquant un accompagnement du changement spécifique permettant de faciliter l'intégration à la relation client et à l'activité de nos salariés.
- Poursuivre la recherche d'efficacité des formations orientées vers le transfert action en situation réelle.

Ces objectifs sont :

- déclinés 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
- rythmés par les différentes étapes de la vie professionnelle : embauche, mobilité réalisée ou à préparer, retour longue absence...

### III- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable pour une durée de 3 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Au-delà du 31 Décembre 2018 il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent accord fera l'objet d'une consultation auprès du Comité d'Entreprise et sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle de la Gironde en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique. Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dans le ressort duquel se situe la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

HA CL 45

Fait à Bordeaux, le 17 décembre 2015.

**Pour les Organisations Syndicales,**

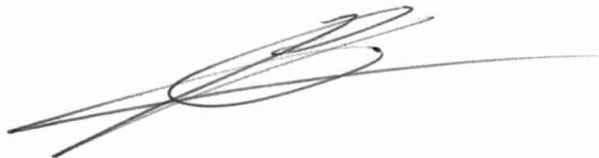
C.F.D.T



F.O.

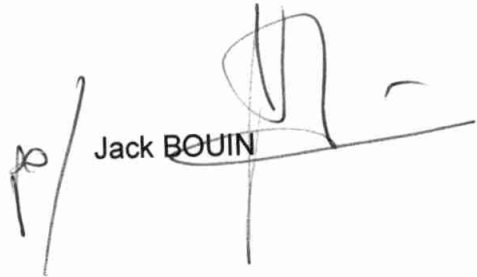
S.N.E.C.A.-C.G.C.

S.U.D.



**Pour la CRCAM  
d'Aquitaine**

Le Directeur Général,



Jack BOUIN