

# CAISSE RÉGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

## ACCORD N°92 SUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, LE MANS (72000), représentée par M. Christophe NOEL, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par *Gervas BERCOT*
- F.O., représentée par *TAHIER Elodie*
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par *Roger Pierre BARNIER*
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par *Franck DESPRES*
- L'U.N.S.A., représentée par *Fred TOQUET*

d'autre part,

Il est conclu le présent accord d'entreprise.

### I - OBJET

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ainsi qu'en application de l'accord de branche du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole.

Dans un contexte en forte évolution, la Caisse régionale souhaite poursuivre ses efforts d'accompagnement du développement des compétences des collaborateurs, et ce pour anticiper :

- des besoins en recrutement, impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;

✓

- 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 ;
- 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".

Ainsi, par cet accord, la Caisse Régionale réaffirme que la formation doit concourir au développement professionnel et personnel des hommes et des femmes de l'entreprise et ainsi contribuer à maintenir l'adéquation de leurs compétences à l'évolution des métiers tout au long de leur vie professionnelle.

Le présent accord a pour objet de définir :

- les objectifs prioritaires de la formation professionnelle au sein de la Caisse Régionale.
- les modalités de gestion de la contribution de 0,2% des salaires consacrés au financement du Compte Personnel de Formation (CPF)
- les modalités d'organisation de l'entretien professionnel
- les conditions et les moyens de fonctionnement de la commission de la formation.

Certains points de mise en œuvre opérationnelle de la réforme étant, à la date de signature de cet accord, encore à préciser, il conviendra au fur et à mesure de leur clarification d'en tenir compte pour en informer les instances représentatives du personnel et l'ensemble des salariés.

## **II - LES OBJECTIFS PRIORITAIRES**

En préalable à la définition des objectifs prioritaires que se fixe la Caisse Régionale, il est nécessaire de préciser que pour les réaliser, elle décide d'orienter ses actions de formation vers davantage de personnalisation.

Il s'agit pour l'entreprise de détecter un besoin pour un public précis. La formation est alors adaptée au niveau de chacun, grâce à une évaluation. Les actions de formation développées dans la Caisse Régionale pourront alors prendre plusieurs formes :

- la formation à distance,
- la formation en présentiel,
- le tutorat (cf. Accord sur le développement du tutorat du 23 octobre 2014),
- et enfin l'immersion dans une autre unité.

Le but est, pour chaque type d'action, de répondre aux réels besoins de formation des apprenants.

**A. ACADEMIE ANJOU MAINE : ADAPTATION DE CHACUN A SON EMPLOI ET A SON EVOLUTION**  
**QUELS QUE SOIENT SON AGE ET SA FONCTION**

Compte tenu de l'évolution de l'environnement et des métiers de la Caisse Régionale, chaque salarié doit trouver dans la formation les moyens d'exercer sa fonction dans les meilleures conditions et cela « tout au long de sa vie professionnelle ». A cet effet, notamment, la Caisse Régionale mettra en œuvre des rencontres quadrimestrielles et des ateliers régions par ligne de métiers dans le cadre de son plan de formation AGILEO.

La formation doit aussi préparer chacun à s'adapter aux différents changements liés aux évolutions techniques et réglementaires mais aussi à l'apparition de nouveaux métiers dans le cadre du développement de la Caisse Régionale. Le lancement de l'Académie Anjou Maine permet de :

- Définir une méthode partagée de formation (intégrant évaluations, autodiagnostic, apprentissage, mises en pratiques et partages d'expérience) ;
- Développer de nouveaux modes d'apprentissages technologiques et à distance : MOOC, Vidéo, simulateurs... ;
- Rendre les parcours de formation plus modulables et personnalisables et constitutifs d'un chemin de carrière ;
- Donner de la visibilité aux parcours professionnels, référentiels métiers et compétences à développer.

Les managers sont concernés par ces changements et devront être à même de préparer leurs équipes à ces évolutions. Ils sont aidés dans cette démarche par une approche plus personnalisée de la formation qui leur donne un rôle accru sur la gestion des compétences de leurs collaborateurs.

La Caisse régionale continuera d'ailleurs à accompagner les managers dans l'évolution de leur métier. Cet investissement concernera tous les managers :

- « managers de managers »,
- « managers de proximité »,
- « managers opérationnels ».

Cet accompagnement prendra principalement trois formes :

- préparation à la prise de fonction : poursuite de filières préparatoires, pour les managers opérationnels et d'une filière post prise de fonction pour les managers ;
- Plan de Formation Continue des Managers : PFCM ;
- développement des compétences : mise en œuvre d'un chantier « Managers Agiléo ».

**B. LA PROFESSIONNALISATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS**

Cet objectif reste une priorité compte tenu du renouvellement d'effectifs de la Caisse Régionale et de sa politique d'embauche essentiellement axée sur le recrutement de nouveaux salariés nouvellement diplômés ou ayant d'autres expériences professionnelles que la banque - assurances.

La Caisse Régionale, soucieuse d'organiser pour les nouveaux collaborateurs un parcours de formation leur faisant découvrir l'entreprise et acquérir les connaissances techniques nécessaires à leur emploi et à leur évolution professionnelle, poursuivra, sur

les trois prochaines années, les parcours d'intégration des nouveaux embauchés : contrats de professionnalisation CDI ou CDD, Diplôme Universitaire, apprentissage et parcours spécifique et individualisé d'intégration Bac + 4/5 avec la mise en place d'un nouveau parcours de formation

La Caisse Régionale développera également les moyens nécessaires pour organiser les évolutions de carrière des nouveaux embauchés, source à la fois d'attractivité et de fidélisation.

### **C. LA CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL DE TOUS, DANS LE CADRE DES ORIENTATIONS DE LA CAISSE REGIONALE, A TOUS LES STADES DE LA CARRIERE**

Dans un souci d'anticipation des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, la Caisse Régionale continuera de mettre en place :

- des filières préparatoires essentiellement sur les métiers Agri & Pro ;
- des groupes de collaborateurs en « formation mobilité » dans le cadre des promotions hors filières préparatoires.

La Caisse Régionale s'engage également dans la labélisation de lignes métiers pour permettre :

- D'élever le niveau des compétences des équipiers CAAM ;
- D'en faire un élément différenciant par rapport à la concurrence ;
- Développer l'excellence professionnelle.

Cette labélisation doit contribuer à l'image de professionnalisme des équipes Anjou Maine, de maintenir et développer l'employabilité de chacun et améliorer l'attractivité en terme de « Marque Employeur ».

### **III - LE PLAN DE FORMATION**

Le plan de formation de la Caisse Régionale devra répondre aux objectifs prioritaires ci-dessus définis.

En application de la loi du 5 mars 2014 et de l'accord national du 6 mai 2015, le plan de formation sera présenté en distinguant 2 catégories de formation :

- Catégorie 1 : les actions d'adaptation des salariés au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- Catégorie 2 : les actions de développement des compétences des salariés.

Le plan de formation qui sera présenté chaque année respectera cette typologie. Toutefois, compte tenu de la volonté de la Caisse régionale d'individualiser et d'optimiser les parcours de ses collaborateurs, une même action de formation pourra relever de catégories différentes selon les publics et une même session de formation pourra contenir plusieurs catégories du plan de formation selon les participants.

### **IV - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié de la Caisse Régionale, conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 et de l'accord national du 6 mai 2015. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures.

Les heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **A. LES MODALITES DE GESTION DE LA CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE AU CPF**

Le CPF a été conçu par le législateur comme un dispositif de sécurisation de l'employabilité tout au long de la vie professionnelle. Le modèle de la caisse régionale s'appuie sur une employabilité au sein de l'entreprise et sur la promotion interne.

De fait, il est convenu que la Caisse Régionale assurera la gestion interne du dispositif, par l'intermédiaire du service Gestion des Compétences, afin de permettre une utilisation des fonds correspondant à la fois à ses besoins en qualification et aux souhaits d'évolution des salariés.

La Caisse Régionale consacrera ainsi au moins 0.2% par an du montant des salaires au financement du CPF de ses salarié, soit au moins 0,6% de la masse salariale entre 2015 et 2017, correspondant à la durée du présent accord. Il est précisé que le respect de cette obligation s'appréciera sur la période triennale et non sur chaque exercice considéré.

#### **B. LES FORMATIONS ELIGIBLES**

Selon les objectifs de la loi du 5 mars 2014, « le compte personnel de formation peut servir à financer des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Les formations éligibles sont déterminées selon des listes établies par les partenaires sociaux. »

Conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail, les formations pouvant figurer sur les listes élaborées par les instances citées par la loi, sont les suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, qui recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Ces formations doivent en outre figurer sur au moins une des 3 listes suivantes :

- La liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche Professionnelle du Crédit Agricole,
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF),
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF).

La liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche Professionnelle du Crédit Agricole à la date de signature du présent accord est annexée pour information.

Outre ces formations inscrites sur les listes prévues par la loi, sont également éligibles au Compte Personnel de Formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret.

### **C. LES MODALITES D'UTILISATION**

La mobilisation du compte personnel de formation peut être faite pendant le temps de travail et hors temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation est nécessaire lorsque la formation est réalisée en tout ou partie pendant le temps de travail. La demande de formation devra comporter les informations suivantes : contenu de l'action de formation, l'organisme de formation, la durée, le coût horaire.

La demande doit être formulée auprès de l'employeur 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, la Caisse Régionale dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié et le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en dehors du temps de travail au titre du CPF, devra informer au préalable la Caisse Régionale, dans les mêmes délais.

Les priorités de financement des actions de formation hors ou pendant le temps de travail, dans le cadre du CPF s'effectueront conformément aux objectifs prioritaires de la formation professionnelle définis à l'article II du présent accord et en adéquation avec le projet professionnel du salarié.

Dès lors que le niveau de 0.2% de la masse salariale brute de l'année en cours est atteint pour le financement des formations réalisées au titre du CPF, plus aucune formation ne pourra être financée sur cette enveloppe. A l'inverse, si le niveau de 0.2% n'est pas atteint sur une année, le solde peut être reporté sur l'année suivante.

### **D. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION**

Les frais pédagogiques sont pris en charge à hauteur de leur coût réel.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge sur justificatifs dans la limite des plafonds en vigueur dans la Caisse Régionale.

Ces prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

### **E. LA REMUNERATION**

Le salarié en formation dans le cadre de l'utilisation de son compte personnel de formation après accord de son employeur et pendant son temps de travail et se voit maintenir sa rémunération.

Cette prise en compte est limitée à 50% des fonds affectés par la Caisse Régionale au financement des heures inscrites sur le compte personnel de formation, hors abondement. Ce plafond s'apprécie globalement et non par salarié.

FD 95 ES RD

57

Conformément aux dispositions légales, en cas de réalisation de la formation hors temps de travail dans le cadre du CPF, il n'y a pas d'allocation de formation versée.

#### **F. L'ABONDEMENT DU CPF DANS LE CADRE DE LA GESTION INTERNE**

Les parties aux présentes sont convenues du principe d'un abondement dans le cadre de la contribution de 0,2% des salaires bruts.

Dans ce cadre, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel du salarié, la Caisse régionale pourra décider d'abonder en heures complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

L'abondement sera attribué en priorité pour les formations inscrites sur la liste des formations éligibles élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche Crédit Agricole. Ces formations doivent permettre au salarié d'acquérir une qualification nécessaire et/ou supplémentaire à l'exercice d'un emploi existant dans la Caisse régionale, correspondant au projet professionnel du collaborateur validé dans le cadre des entretiens annuels, des entretiens professionnels et lors des revues d'effectifs.

L'abondement sera attribué en priorité aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante au regard de l'emploi occupé ou qu'ils s'appêtent à occuper ainsi qu'aux salariés dont le poste est supprimé.

L'abondement pourra également être attribué dans d'autres cas, après accord exprès de la Direction des Ressources Humaines au salarié dans le cadre de son projet professionnel validé dans le cadre des entretiens annuels, des entretiens professionnels et des revues d'effectifs et après entretien avec la DRH.

Cet abondement est limité à :

- 100H par salarié, dans la limite du nombre d'heures nécessaires à la formation demandée ;
- 0,1% des salaires bruts versés dans l'année de référence soit 0,3% sur la durée de l'accord. Cette limite s'apprécie globalement et non par salarié.

Le salarié ne pourra bénéficier d'un abondement qu'une seule fois pendant la durée de l'accord.

Le financement de l'abondement n'est pas comptabilisé dans l'enveloppe annuelle de 0,2% des salaires dédié au financement des formations au titre du CPF.

#### **G. LE SUIVI**

N'ayant pas de recul sur les pratiques dans le domaine du CPF, les parties à l'accord conviennent de suivre très régulièrement et conjointement l'application de ces dispositions dans le cadre de la commission formation.

Il s'agira d'examiner l'application des modalités d'utilisation du CPF et de son abondement en heures complémentaires, les publics prioritaires, les modalités et conditions de prise en charge financières des formations.

Ce suivi permettra de décider dans le courant de l'année 2016, en cas de besoin, d'une adaptation par avenant de ces dispositions à l'exception des modalités de gestion définies à l'article IV A actées pour 3 ans. ✓

## **V - L'E FORMATION**

Il s'agit d'un mode de formation en développement et complémentaire aux outils pédagogiques traditionnels. Il permet au collaborateur de se former à son rythme en suivant un parcours personnalisé. Il est destiné également à limiter les déplacements au sein de la Caisse Régionale.

Cet outil a vocation à être utilisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. A ce titre, une fiche mémo rappelant les principes de la mise en œuvre du e-Learning est systématiquement communiquée aux collaborateurs concernés ainsi qu'à leur manager. Par ailleurs, chaque site siège comportera un lieu avec un poste de travail permettant aux salariés de s'isoler afin que la séquence de formation par e-Learning ne soit pas interrompue par l'activité.

Dans tous les cas, la Caisse Régionale cherchera à développer d'autres modes de formation à distance utilisant les nouvelles technologies - ex : classes virtuelles...

## **VI - LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION**

La Caisse Régionale, conformément à ce qui est prévu par l'accord national du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle, mettra en place des périodes de professionnalisation visant à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Pour la Caisse Régionale, ces périodes doivent plus particulièrement permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées :

- aux collaborateurs 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 collaborateurs reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus (cf. Accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes) ;
- aux salariés plus particulièrement concernés par les entretiens de seconde partie de carrière ;
- 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 prévoiront 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.

## **VII - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

La Caisse Régionale développera ce dispositif de conseil et de soutien animé par les responsables hiérarchiques et par la Direction des Ressources Humaines afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Les collaborateurs seront ainsi reçus dans le cadre des entretiens professionnels tous les ans par le manager et tous les 6 ans par un représentant de la DRH pour un récapitulatif de leur parcours professionnel. Cet entretien sera déconnecté de l'entretien annuel d'appréciation.

Les managers bénéficieront d'une formation spécifique pour réaliser cet entretien ainsi que d'un support d'entretien partagé avec le collaborateur (le module SIRH'US Talents prévu est en cours de développement à la date de signature de l'accord).

La Caisse Régionale rappelle que l'entretien professionnel a pour objectif de :

- faire un bilan sur les compétences transverses 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.

## **VIII - LES CONDITIONS ET LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE LA FORMATION**

### **A. MISSION**

La commission de la Formation a pour mission :

- 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.
- 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 notamment en matière de formation diplômante.
- D'examiner les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.
- De suivre l'application des modalités d'utilisation du CPF et de son abondement en heures complémentaires, les publics prioritaires, les modalités et conditions de prise en charge financières des formations.
- La commission est informée du nombre d'entretiens professionnels réalisés ainsi que des actions de formation ou autres actions d'accompagnement mises en œuvre suite à ces entretiens.

La commission doit être force de proposition sur les dossiers relevant de sa compétence.

## **B. MOYENS**

### **1. Information**

Une fois par an, la Caisse Régionale présentera à la commission, un bilan permettant de suivre le déroulement des actions de formation. Une attention particulière sera portée aux personnes en 2<sup>ème</sup> partie de carrière ainsi qu'aux collaborateurs n'ayant pas eu de formation et/ou de mobilité fonctionnelle depuis 3 ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Seront communiqués aux membres de la Commission de la Formation :

- Les informations provenant des organismes collecteurs en matière de formation professionnelle nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres formations existantes.
- Les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
- Le Plan de formation.

### **2. Composition de la commission**

La Commission de la Formation est composée de 10 membres choisis par le Comité d'Entreprise parmi les membres du personnel, et d'un président, membre titulaire ou suppléant du Comité d'entreprise désigné par celui-ci.

Leur mandat est concomitant à celui des membres du Comité d'Entreprise.

Le Comité d'entreprise veillera à ce que les membres de la Commission soient représentatifs des grandes familles et catégories professionnelles.

### **3. Autres participants à la commission de la formation**

Le Responsable Gestion des compétences ou son représentant, accompagné éventuellement d'un ou deux salariés, assiste aux réunions de la Commission de la Formation.

### **4. Réunions plénières avec l'employeur**

La Commission se réunit habituellement au moins trois fois par an, à l'initiative de son Président. Compte tenu du suivi particuliers de l'application des dispositions sur le Compte Personnel de Formation, il est décidé d'ajouter trois réunions de la Commission chaque année et pour la durée de l'accord. Un nombre qui sera adapté autant que de besoin par la direction après accord du Président de la commission.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président de la Commission de la Formation et le Responsable Gestion des compétences.

Les convocations sont établies par le Président et adressées aux membres de la Commission et au Responsable Gestion des compétences au moins quinze jours avant la réunion.

Les comptes rendus des réunions sont établis conjointement par le Président et le Responsable Gestion des compétences.

Le temps passé en réunions plénières est considéré comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures ci-après.

## **5. Crédit d'heures**

En plus du crédit d'heures annuel de 12 heures prévu par l'accord national du 14 mars 2005, un crédit d'heures annuel supplémentaire de 12 heures est accordé à chacun des membres de la commission pour préparer les travaux de la commission.

## **6. Suivi des heures de délégation**

Afin de faciliter le bon fonctionnement de l'unité, les représentants du personnel planifient à l'avance leurs absences dans le cadre de leur mandat à l'aide des applicatifs informatiques existants à la date de signature de l'accord (agenda commercial, agenda Outlook).

Ils enregistrent, à posteriori, leurs heures de délégation dans un outil électronique dédié à cet usage sur le poste de travail et au plus tard le 10 du mois suivant afin que la Direction des Ressources Humaines en assure le suivi.

## **C. DEPLACEMENTS**

### **1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS**

Les frais de déplacement et de repas sont pris en charge par la Caisse Régionale pour les réunions plénières de la commission.

### **2. CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE**

Ces frais sont pris en charge dans les conditions identiques aux déplacements professionnels :

- Repas au Restaurant d'Entreprise pour les réunions organisées à ANGERS, LAVAL ou LE MANS.
- Repas pris en charge, sur justificatif, dans la limite du plafond en vigueur et applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE, pour les réunions organisées sur d'autres sites.
- Kilomètres du lieu de travail au lieu de réunion, dans la limite des kilomètres réellement effectués.
- Tarif kilométrique en vigueur dans la Caisse Régionale.

### **3. ACCIDENTS**

Les accidents survenus à un représentant du personnel, élu ou désigné, pendant l'exercice de son mandat dans l'entreprise font l'objet d'une déclaration d'accident de travail.

Il en est de même des accidents survenus en dehors de l'entreprise à condition que l'activité exercée pendant le déplacement soit conforme à la mission définie par la loi.

### **4. COUVERTURE ASSURANCE**

Les déplacements, dans le cadre de leur mission, des représentants du personnel de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine, élus ou désignés, sont couverts par l'entreprise qui prend en charge les dommages matériels.

## **IX - DUREE**

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2017. Il cessera, de plein droit, de produire tout effet à compter de cette date. En cas de reconduction de l'accord national

du 6 mai 2015, les parties se réuniront avant le 31 décembre 2017, pour décider des modalités de l'éventuelle reconduction du présent accord.

En aucun cas et pour quelque motif que ce soit, l'accord ne pourra continuer à s'appliquer au-delà du terme prévu, sauf reconduction stipulée ci-dessus.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier, à tout moment, le présent accord, par avenant.

#### **X - DEPOT LEGAL**

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Angers

En 8 exemplaires originaux

Le 17/12/2015

Pour la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE,

Le Directeur Général, Christophe NOEL

Pour la C.F.D.T

Pour F.O.

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

Pour S.U.D./S.D.A.C.A.A.M

Pour l'U.N.S.A.