

**ACCORD PORTANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE
LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DU LANGUEDOC**

Entre la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL DU LANGUEDOC, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Montpellier sous le N° 492826417, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpellieret, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Jacques CAMBON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- ✓ F.G.A./C.F.D.T.
représentée par *Alex TAVANUC*
agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ F.O.
représentée par *Jacques CAMBON*
agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ S.N.E.C.A./C.G.C.
représenté par
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 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.

La Caisse régionale du Languedoc rappelle ici son engagement à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la formation tout au long de la vie, pour tous les collaborateurs, femmes et hommes, ainsi qu'au développement de leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins de la Caisse régionale.

Ju ^{1/7} *AM*

Dans un contexte en forte évolution, la Caisse régionale souhaite donc poursuivre ses efforts d'accompagnement du développement des compétences des collaborateurs, notamment en réaffirmant sa volonté d'investir 6% par an en moyenne de sa masse salariale sur la période couvrant l'accord (2015 – 2017)

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes principaux ouverts à la négociation locale tels que définis dans l'accord de branche du 6 mai 2015, à savoir :

- Les objectifs prioritaires poursuivis par la formation professionnelle ;
- Les modalités de gestion de la contribution de 0,2% des salaires consacrée au financement du Compte Personnel de Formation et d'abondement ;

ARTICLE 1 : LES OBJECTIFS PRIORITAIRES POURSUIVIS PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN CREDIT AGRICOLE MUTUEL DU LANGUEDOC

1.1 - Objectifs prioritaires de formation :

Les orientations de la formation professionnelle s'inscrivent dans un contexte d'entreprise marqué par :

- l'évolution des connaissances et des attentes de nos clients nécessitant de professionnaliser toujours plus les salariés ;
- les rapides évolutions technologiques (notamment le digital) impliquant un accompagnement des changements induits ;
- des besoins de recrutement sur des fonctions nécessitant d'acquérir un niveau déterminé de compétences facteur d'expertise ;
- l'allongement des carrières impliquant le maintien d'un niveau de compétences pour chacun.

Dans ce contexte, la Caisse Régionale de Crédit Agricole mutuel du Languedoc a déterminé les quatre objectifs prioritaires de formation pour la période couverte par le présent accord :

1. professionnaliser nos salariés afin d'assurer un niveau de service optimal à nos clients ;
2. être le levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
3. concourir à l'adaptation des compétences de tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle afin de permettre à chacun de s'adapter aux évolutions des métiers et de l'entreprise, et ainsi maintenir son employabilité ;
4. permettre de favoriser et d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.

1.2 - Populations prioritaires :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole mutuel du Languedoc a déterminé les populations prioritaires de la formation sur la durée du présent accord :

1. les métiers de conseil à la clientèle : enjeu de développement et d'expertise (technique métier et évolution des postures intégrant l'excellence relationnelle, la banque digitale et le développement de notre PNB) ;

2. les métiers dont le contenu évolue du fait de l'organisation, des outils, de la technologie, de la réglementation ;
3. Les métiers nécessitant une base technique complexe ;
4. les nouveaux embauchés et les salariés identifiés pour une évolution professionnelle ;
5. les populations n'ayant pas suivi de formation depuis 4 ans, et qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle. Les formations collectives réglementaires obligatoires et les formations collectives liées à l'évolution du Système d'information ne seront pas prises en compte pour suivre cette population prioritaire ;
6. les managers, en particulier pour accroître leur rôle d'accompagnateur du développement des compétences, et de leurs équipes.

L'ensemble des priorités ci-dessus sera suivi en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle quel que soit leur âge, conformément à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle, signé le 8 décembre 2014.

ARTICLE 2 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (C. P. F.) :

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert pour tout salarié, à compter du 1^{er} janvier 2015. Ce compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Ce compte sera, selon les conditions prévues par les articles L.6323-1 et suivants du Code du travail et par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, comptabilisé en heures.

Il sera ainsi alimenté à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, et de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales, certaines périodes d'absences seront intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures (congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation, jusqu'au 31 décembre 2020, dans les conditions prévues par le Code du travail.

2.1 – La gestion en interne par la Caisse régionale du CPF :

La loi du 5 mars 2014 prévoit que le CPF bénéficie d'un financement dédié, à savoir une contribution égale à 0,2% de la masse salariale.

Les parties signataires sont convenues que la Caisse régionale gère en interne cette contribution et consacre ainsi au moins 0.2% du montant des salaires au financement du CPF de ses salariés et à son

3/7
JC H AN

abondement, soit au moins 0,6% de la masse salariale sur la durée du présent accord et ce, à compter de l'exercice 2015.

2.2 – La gestion des demandes individuelles de CPF :

2.2.1 – Formation CPF partiellement ou totalement sur le temps de travail :

Les signataires du présent accord conviennent des critères d'éligibilité suivants, concernant les formations CPF partiellement ou totalement suivies sur le temps de travail :

A- Les formations prioritaires :

Ces formations sont inscrites sur la liste des formations éligibles élaborée par la CPNEFP spécifiques aux métiers de la banque et de l'assurance et qui permettent de faire évoluer les compétences en vue d'une plus grande employabilité dans l'entreprise.

B - Les salariés prioritaires :

- Les salariés dont le contenu du métier évolue du fait de l'organisation, des outils, de la technologie, de la réglementation ;
- Les salariés dont le niveau de formation est insuffisant ou inadapté à leur projet professionnel ;
- Les salariés identifiés pour une évolution professionnelle ;
- Les populations n'ayant pas suivi de formation depuis 4 ans et qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle. Les formations collectives réglementaires obligatoires et les formations collectives liées à l'évolution du Système d'information ne seront pas prises en compte dans la priorisation des demandes.

D - Acceptation de la demande :

Les demandes de CPF sur le temps de travail devront être validées par le manager et le service des Ressources Humaines, en se basant notamment sur l'adéquation de la formation à l'objectif professionnel et au profil du demandeur.

E - Les frais pédagogiques :

Les frais pédagogiques de formations CPF sur le temps de travail seront pris en charge par la CR dans la limite de 3.000 € TTC (et 7.000 € pour l'ITB) par formation.

F – Les frais de déplacement :

Les frais de déplacements, hébergements, repas inhérents à la formation seront pris en charge par la CR selon les modalités collectives.

G – Plafond annuel :

Les demandes de CPF remplissant les critères ci-dessus seront acceptées dans la limite de l'enveloppe de 0,2 % de la masse salariale par an prévue par le dispositif légal, abondement compris.

4/7
AM

Compte tenu du présent accord d'une durée de 3 ans permettant le lissage des dépenses liées au CPF sur 3 ans, cette enveloppe pourra être dépassée sans excéder 0,6 % sur 3 ans (report des années précédentes).

H – Demandes non prioritaires :

En cas d'enveloppe encore disponible en fin d'année (à partir d'octobre) des demandes non prioritaires pourront être examinées.

2.2.2 – Formation CPF en dehors du temps de travail :

Les parties signataires conviennent de distinguer deux situations :

A- La formation demandée est une formation éligible au CPF et elle correspond aux priorités fixées par l'entreprise pour les formations dans le temps de travail (mais ne peut être réalisée qu'en dehors du temps de travail).

Dans cette situation, le financement des coûts de formation s'effectuera dans les mêmes conditions que les formations CPF sur le temps de travail (prévues notamment aux articles 2.2.1.E, 2.2.1.F, et 2.2.1.G du présent accord).

B - La formation demandée est une formation éligible au CPF mais elle ne correspond pas aux priorités fixées par l'entreprise.

Dans cette situation, les parties conviennent que :

- Une enveloppe de 5 % de l'enveloppe consacrée au financement du CPF sera réservée à ces demandes jusqu'au mois d'octobre de chaque année.
- Le financement des coûts pédagogiques sera assuré par la Caisse Régionale à hauteur du nombre d'heures de formation disponible sur le CPF, dans la limite de 300 € TTC de frais pédagogiques par formation.

En outre, en cas de non utilisation de l'enveloppe en octobre, les sommes non utilisées permettront de financer des formations prioritaires en attente.

2.3 – L'abondement du CPF :

Les parties signataires conviennent du principe d'un abondement dans le cadre du CPF.

Ainsi, dans certains cas lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel du salarié (CPF + reliquat DIF), la Caisse Régionale pourra décider d'abonder en heures complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires.

Les abondements seront octroyés dans la limite de l'utilisation de l'enveloppe de 0,2% de la masse salariale annuelle destinée au financement du CPF.

2.3.1 Abondement de la formation CPF totalement ou partiellement sur le temps de travail :

Les demandes de formation correspondant aux critères d'éligibilité définis par accord (formations prioritaires, salariés prioritaires....) bénéficieront d'un abondement à due concurrence des heures

5/7
JC a 17

nécessaires à la réalisation de la formation éligible au CPF (après utilisation des heures inscrites sur le DIF + le CPF).

Les abondements seront octroyés dans la limite de l'utilisation de l'enveloppe de la masse salariale annuelle destinée au financement du CPF, soit 0.2% de la masse salariale lissée sur la période couverte par l'accord. .

Les parties conviennent d'un plafond maximum de 300 Heures (DIF+ CPF + Abondement) par formation, à l'exception de la formation « ITB » pour laquelle nombre d'heures maximum est porté à 380 heures.

Chaque salarié ne peut pas bénéficier de plus d'un abondement tous les 5 ans.

2.3.2 Abondement de la formation CPF réalisée totalement en dehors du temps de travail :

Les parties signataires conviennent de distinguer deux situations :

A- La formation demandée est une formation éligible au CPF et elle correspond aux priorités fixées par l'entreprise pour les formations dans le temps de travail (mais ne peut être réalisée qu'en dehors du temps de travail).

Dans cette situation, les règles d'abondement seront les mêmes que pour les formations réalisées durant le temps de travail.

B - La formation demandée est une formation éligible au CPF mais elle ne correspond pas aux priorités fixées par l'entreprise.

Dans cette situation il n'y aura pas d'abondement de la Caisse Régionale.

2.4 La gestion de la contribution CPF :

Dans le cadre de cette gestion interne, les éventuels frais liés à la rémunération du salarié, abondement compris, (CPF sur le temps de travail) seront imputés par la CR sur le budget CPF dans la limite de 50% des fonds affectés au financement des heures du CPF. Les autres 50 % étant destinés à couvrir les autres frais (coûts pédagogiques, frais annexes, etc.).

ARTICLE 3 : LA COMMISSION FORMATION :

Dans le cadre des présentations annuelles faites devant la commission formation du Comité d'Entreprise de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Languedoc, un suivi du présent accord sera présenté annuellement.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au jour de la signature des présentes et couvrira la période 2015, 2016, et 2017.

Le présent accord est à durée déterminée et s'achèvera le 31/12/2017.

A son terme, il prendra automatiquement fin sans possibilité de poursuite pour une durée indéterminée.

6/7
AN

ARTICLE 5 : PUBLICITE ET DEPOT D'ACCORD

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, 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 Direccte de l'Hérault, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 17.12 .2015

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du LANGUEDOC

Jacques CAMBON

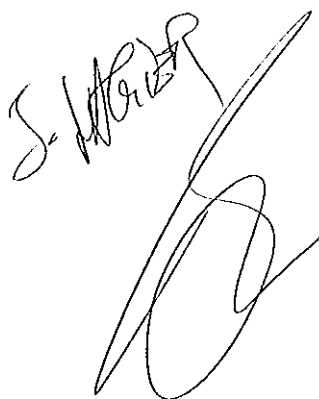
Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT

UNION SUD

FO

SNECA/CGC



100

100

100

100