



**CÔTES D'ARMOR**  
BANQUE ET ASSURANCES

**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA CAISSE  
REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DES COTES D'ARMOR**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par  
Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

Les Organisations syndicales suivantes :

- CFDT  
Représentée par *Herlé BRIEN*
- CGT  
Représentée par *Arnaud MAHE*
- FO  
Représentée par *Marie LE FRIC*
- SNECA CGC  
Représentée par *J. DULIN*
- SUDCAM  
Représentée par *Lesonjeur Fabrice*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit 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 et de l'accord national FNCA du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses Régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole.

Dans un contexte social actuel en forte évolution et face aux évolutions du secteur bancaire des métiers et des technologies, la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor souhaite anticiper sur l'évolution des emplois et des compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance de l'entreprise, les attentes des clients et les aspirations professionnelles des salariés.

La place de la formation professionnelle dans le dispositif de gestion des personnes et des compétences doit rester prépondérante car elle constitue un des investissements

stratégiques de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées des clients.

## **ARTICLE 1 : LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Hommes et des Femmes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social.

Pour répondre à ces ambitions, la formation est placée au centre de la stratégie de développement des salariés et doit :

- Être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- Permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés ;
- Permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;
- Permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.

Pour traduire ces ambitions, la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent d'au moins 6% en moyenne de la masse salariale pour la formation.

### **1.1 L'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution, quels que soient l'âge, le sexe et la fonction du salarié**

Pour que chacun soit apte à remplir l'emploi qu'il occupe mais aussi à préparer l'évolution des activités à venir ainsi que l'arrivée de nouveaux métiers, il convient de maintenir pour tous un bon niveau de connaissances techniques mais également de favoriser le développement des compétences personnelles.

Une attention particulière sera portée aux personnes qui n'ont pas suivi de formation professionnelle depuis plusieurs années en leur apportant des réponses personnalisées. En cas de besoins identifiés pour les salariés de plus de 50 ans, des plans de formation adaptés seront proposés.

La Caisse Régionale a depuis de nombreuses années intégré les seniors dans sa politique de Gestion des Ressources Humaines. Dans le cadre des obligations instituées par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009, un plan d'actions seniors a été élaboré le 22 décembre 2009 pour une période de 3 ans. Dans le cadre de ce plan d'actions, la Caisse Régionale s'est engagée à favoriser l'accès à la formation pour les salariés de 50 ans et plus afin notamment que 80% des salariés âgés de 50 ans et plus aient bénéficié d'au moins 3 jours de formation à échéance fin 2012 (hors form'action).

Dans le cadre du Contrat de génération signé le 8 juillet 2013, l'objectif de la Caisse Régionale est que 70% des salariés âgés de plus de 55 ans aient bénéficié d'au moins 3 jours de formation au terme de l'accord, en plus des séances de formation réglementaire et de form'action en agence.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor souhaite mieux cibler les actions de formations dispensées dans le cadre de l'enseignement professionnel, dans une démarche métier. Il est en effet nécessaire que les choix des Unités d'Enseignement (UE) s'effectuent en fonction des métiers actuellement exercés et des projets professionnels validés par le Manager. Le Manager joue à ce titre un rôle clé dans le conseil aux salariés et dans la validation des inscriptions aux cours professionnels, en lien avec le service Ressources Humaines.

## **1.2 L'accompagnement des Managers**

L'accompagnement des Managers dans l'exercice de leur métier constitue une priorité pour la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor.

La Caisse Régionale met en œuvre un cursus de formation de préparation et d'accompagnement au management, dans le cadre d'une filière « trajectoire cadres » commune aux quatre Caisses Régionales Bretonnes.

Ce cursus de formation répond, d'une part, à un besoin d'anticipation dans la formation des potentiels identifiés (filiale amont) et, d'autre part, à la nécessité d'accompagnement à la prise de poste (filiale aval).

De plus, la Caisse Régionale est engagée dans une démarche de diagnostic des compétences managériales dans le cadre de son projet Managérial afin de définir et mettre en place un plan de formation pour accompagner les Managers dans l'évolution de leur métier.

## **1.3 La professionnalisation des nouveaux salariés**

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor souhaite développer, dès l'embauche, l'expertise des salariés afin de les préparer à répondre aux attentes évolutives des clients d'une part et à progresser vers de nouveaux métiers d'autre part.

A cet effet, la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor met en œuvre un plan de formation des nouveaux embauchés commun aux quatre Caisse Bretonnes, de l'embauche jusqu'au 24<sup>ème</sup> mois.

Ce plan de formation tient compte des besoins en compétences de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor et des obligations de formation réglementaires.

Le service Ressources Humaines veille à la mise en œuvre effective de ce plan de formation en collaboration avec les Managers concernés.

## **1.4 L'accompagnement des projets d'évolution professionnelle**

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor accompagne les projets de mobilité professionnelle notamment par la mise en place de filières professionnelles communes aux quatre Caisses Bretonnes.

Un accompagnement individualisé est également mis en place, soit par des actions de développement des compétences en anticipation des évolutions professionnelles, soit par

des plans de formation individuels dans le cadre des réorientations ou des souhaits des salariés.

### **1.5 Préparation et accompagnement aux changements liés aux projets de l'entreprise**

La Caisse Régionale s'engage à préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction.

### **1.6 Les conditions de réussite :**

La Caisse Régionale s'engage à :

- Créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels prévus par le présent accord ;
- Présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;
- Accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens professionnels aux moments clés de la vie professionnelle concourront à cet objectif.

Le Manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse Régionale, à :

- Relayer et expliciter les orientations de la Caisse Régionale en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;
- Etre acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation des salariés lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement les salariés des besoins de la Caisse Régionale et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;
- Accompagner et aider chacun des salariés dans l'exercice de ses activités.

Le salarié s'engage à :

- Participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- Se positionner comme acteur de sa formation pour :
  - Développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
  - Saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

Le plan de formation de la Caisse Régionale prévoit annuellement des actions de formation pour remplir cet objectif soit sous forme de formation collective, soit sous forme de formation individuelle.

## ARTICLE 2 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

### 2.1 Le plan de formation

Pour répondre aux objectifs de la formation professionnelle, le plan de formation de la Caisse Régionale proposera des actions individuelles et collectives s'efforçant de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins de formation individuels des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés.

Il sera précisé pour chaque action de formation du plan, à quelle catégorie de salariés ou à quel type d'emploi elle est destinée.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation sera présenté en distinguant :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de développement des compétences des salariés.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les deux catégories de formation de la façon suivante :

#### **Première catégorie : Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**

- ✓ Premier objectif : Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses Régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, sont également visées les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des salariés en décalage de compétence par rapport à leur emploi.

- ✓ Deuxième objectif : Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, répondent à cet objectif les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

### **Deuxième catégorie, répondant au troisième objectif : Les actions de développement des compétences du salarié.**

Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- A la compréhension plus large de leur environnement professionnel,
- Au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé
- A l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

## **2.2 Le temps de travail**

Le Code du travail dispose :

- Dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés, peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ou de 5% du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Toutefois, compte tenu de la volonté de la Caisse régionale de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :

- Les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation (exemples : Bachelor, UE Mastères professionnels), sauf si le délai et/ou le niveau d'acquisition des compétences requises est incompatible avec le temps de mise en application ;
- Les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation (exemple : ITB), dans les limites précitées fixées par le Code du travail ;
- Toutefois, les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles la Caisse régionale prend l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

H3    D an

Lorsque, après accord écrit du salarié et de la Caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence conformément aux dispositions des articles D. 6321-5 et suivants du Code du travail. L'allocation sera versée par la Caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec la paye du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

### 2.3 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié à compter du 1<sup>er</sup> 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 (article L. 6323-12 du Code du travail), certaines périodes d'absence 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 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans les conditions prévues par le Code du travail.

#### 2.3.1 Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation

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 :

1. 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 ;
2. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
3. 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 la branche professionnelle
- 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)

Afin de permettre aux salariés de la Branche d'acquérir, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, une qualification favorisant leur évolution professionnelle, compte tenu des métiers de la Branche et de leurs transformations, l'accord de branche du 6 mai 2015 prévoit qu'une liste de formations éligibles est élaborée à ce niveau par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

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, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret.

### **2.3.2 Les demandes de formation dans le cadre du CPF**

#### **a. Formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail au titre du CPF devra soumettre sa demande par écrit afin d'obtenir l'accord préalable de la Caisse Régionale sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié devra être faite dans les délais suivants :

- Dans le cas d'une formation dont la durée est inférieure à 6 mois : au moins 60 jours avant le début de la formation ;
- Dans les autres cas : au moins 120 jours avant le début de la formation.

A compter de la réception de la demande, la Caisse Régionale dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ne nécessitent l'accord de la Caisse Régionale que sur le calendrier de la formation.

#### **b. Formations suivies en dehors du temps de travail**

Lorsque les formations sont suivies en dehors du temps de travail, l'absence du salarié ne sera pas soumise à l'accord de la Caisse Régionale.

### **2.3.3 La gestion du Compte personnel de Formation**

#### **a. Le principe de la gestion en interne de la contribution consacrée au financement 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 par année civile.

Les parties sont convenues que la Caisse Régionale de Crédit Agricole des Côtes d'Armor gère en interne cette contribution et consacre ainsi au moins 0,2% du montant des salaires au financement du CPF de ses salariés.

#### **b. Les conditions de financement**

- ✓ Les plafonds de prise en charge

La Caisse Régionale participe au financement des actions de formation dans le cadre du plafond global annuel de 0,2% de la masse salariale.

Dès lors que le plafond sera atteint, ce financement sera soumis à l'accord exprès de la Caisse Régionale.

- ✓ Les frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes de la formation, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail sont pris en charge par la Caisse Régionale.

La prise en charge des frais pédagogiques est effectuée au coût réel de la formation.

La prise en charge des frais annexes est effectuée dans la limite des plafonds en vigueur au sein de la Caisse Régionale.

Pour les formations hors temps de travail, une prise en charge des frais de formation (frais pédagogiques et frais annexes) est effectuée après validation de la Caisse Régionale et dans la limite des plafonds en vigueur.

- ✓ La rémunération imputable au titre du CPF

La prise en compte par la Caisse Régionale des salaires assurés aux salariés en formation pendant le temps de travail est plafonnée à 50% des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF, hors abondement. Ce plafond s'apprécie globalement et non par salarié.

#### **c. L'abondement du CPF**

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.

En lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cet abondement sera accordé en priorité :

- Actions prioritaires :
  - Formations s'inscrivant dans le cadre du plan de formation de la Caisse Régionale.
- Publics prioritaires :
  - Salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante ;

- Salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation ;
- Salariés s'inscrivant dans le cadre d'une évolution professionnelle.

### **ARTICLE 3 : LES PERIODES DE PROFESSIONALISATION**

Les périodes de professionnalisation prévues à l'article 5 de l'accord national ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion).

Ces périodes doivent permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées prioritairement aux salariés suivants, en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Salariés dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi.
- Salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé ou modifié du fait d'une réorganisation de la Caisse Régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle.
- Salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi, dans le cas où ils n'ont jamais exercé ce type d'emploi ou ne l'ont plus exercé depuis longtemps.
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs, impactant leur emploi, sont intervenus.
- Séniors, en particulier les salariés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences.
- 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 une qualification nécessitée par l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole Mutuel.

Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L. 6324-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Le FAFSEA, acteur des territoires, participera au financement de ces formations dans les conditions et limites fixées par l'accord national du 6 mai 2015.

### **ARTICLE 4 : LES CONTRATS DE PROFESSIONALISATION (FORMATION EN ALTERNANCE ET INTEGRATION DE NOUVEAUX SALARIES)**

La Caisse Régionale souhaite maintenir ses engagements et investissements en matière d'apprentissage et d'insertion des nouveaux salariés. Elle inclura ainsi les contrats de professionnalisation :

- Parmi les formules contractuelles d'accueil des apprentis en alternance, dans le cadre de leurs études préparatoires à l'obtention d'un diplôme de formation initiale ;
- Comme un des moyens d'intégration professionnelle des nouveaux embauchés. Ces contrats formaliseront les actions de professionnalisation destinées aux nouveaux embauchés devant leur permettre d'acquérir la qualification professionnelle visée dans leur emploi. La durée de cette action de professionnalisation sera comprise entre 6 et 24 mois.
- Comme un des moyens d'intégration des travailleurs handicapés.

Ces dispositifs seront mis en œuvre conformément aux dispositions :

- De l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, reconduit en dernier lieu par l'avenant du 16 décembre 2014 ;
- De l'accord du 19 mai 2015 relatif aux modalités d'application de la Convention collective nationale du Crédit Agricole aux apprentis.

#### **ARTICLE 5 : LA COMMISSION FORMATION**

La Commission Formation assure le suivi paritaire de la Formation Professionnelle.

Elle a pour missions 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.

Cette Commission est également chargée 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.

La Commission sera informée du nombre d'entretiens professionnels réalisés, ainsi que des actions de formation ou autre actions d'accompagnement mises en œuvre en lien avec les entretiens professionnels.

La Commission sera également informée des modalités d'utilisation du CPF.

Les moyens et conditions de fonctionnement de la Commission Formation sont les suivants :

La Commission Formation est composée de :

- 2 représentants élus du Comité d'Entreprise
- 2 représentants de la Direction des Ressources et de la Communication
- 1 représentant de chaque organisation syndicale
- 3 membres du personnel désignés par le Comité d'Entreprise (ce nombre pourra être augmenté jusqu'à cinq pour assurer une plus grande représentativité des divers métiers)

Elle se réunit au moins trois fois par an. Le temps passé en séances par les membres de la Commission est considéré comme temps travaillé.

De plus un crédit d'heures annuel compris entre 12 heures et 14 heures est accordé à chacun de ses membres pour préparer ces réunions.

## **ARTICLE 6 : LES MODALITES DE LA FORMATION**

En dehors des dispositifs « classiques » de formations individuelles ou collectives (séances de formation intra ou inter-entreprise), les dispositifs suivants sont utilisés au sein de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor.

### **6.1 L'entretien professionnel**

#### **6.1.1 Objet de l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel 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) ;
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels que le plan de formation, le compte personnel de formation, le congé individuel de formation ou dans le cadre de dispositifs d'accompagnement, comme le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Ces échanges sur les perspectives d'évolution professionnelle, les compétences à acquérir, doivent permettre au salarié d'être ainsi acteur de son parcours professionnel, en lien avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place dans la Caisse régionale.

Dans les cas prévus ci-dessous, en particulier de retour à l'issue de longues absences, l'entretien professionnel se situe dans une logique de maintien des compétences, afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

#### **6.1.2 Périodicité de l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel, dont bénéficiera tout salarié, se déroulera tous les ans à compter de son embauche.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, sera néanmoins réalisé à l'occasion d'une même rencontre. L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel devront obligatoirement être organisés en deux temps, afin de bien les distinguer.

Par ailleurs, l'entretien se déroulera aux moments clés de la vie du salarié : au retour de congé maternité ou de congé parental (ou à l'issue d'une période à temps partiel dans ce cadre) ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion, etc.

Il se déroulera également à l'issue d'autres congés ou périodes de suspension du contrat de travail mentionnés à l'article L. 6315-1 I du Code du travail, et à l'issue d'un mandat syndical.

### **6.1.3 Modalités de l'entretien professionnel**

Les parties soulignent l'importance de la préparation de cet entretien.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor veillera en ce sens à transmettre aux salariés les informations utiles, portant notamment sur la finalité, le contenu et le déroulement de l'entretien, à l'aide d'un support.

Parmi ces informations, figurera notamment la possibilité d'un entretien complémentaire, tel que prévu au présent article.

#### **a. La conduite de l'entretien**

L'entretien professionnel sera conduit :

- Tous les ans : avec le manager.
- Tous les 4 ans : avec le manager ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines.
- Tous les 6 ans : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
- A l'issue d'une période de longue absence : avec le manager et un représentant de la Direction des Ressources Humaines.
- Avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise.
- Lors de la reprise à l'issue d'une période à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager.
- A l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines et, le cas échéant, avec le manager.

#### **b. La formalisation de l'entretien**

A l'issue de l'entretien, des propositions d'actions ou d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : formation, découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité, ...).

L'entretien et ces propositions feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé électroniquement des deux parties et mis à disposition par voie électronique.

### **c. Les suites de l'entretien**

Afin d'assurer l'efficacité des entretiens, la Caisse régionale organisera les modalités du suivi des entretiens dans le cadre de ses dispositifs de gestion RH, afin que le salarié bénéficie d'un suivi.

Suite à l'entretien conduit par le manager, un entretien complémentaire pourra être réalisé avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin d'apporter des éléments supplémentaires au salarié pour répondre à ses souhaits d'évolution ou d'élaboration de son projet professionnel.

Cette demande d'entretien pourra être formulée par le salarié, le manager ou la DRH elle-même, au vu des conclusions de l'entretien, lorsqu'un accompagnement complémentaire apparaîtra nécessaire.

En outre, un suivi global des entretiens sera assuré dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord relatif à la Commission de la Formation.

### **d. La formation des personnes conduisant l'entretien**

Les personnes chargées de conduire ces entretiens bénéficieront d'un accompagnement et/ou d'une formation spécifique, ainsi que d'un support d'entretien.

Cet accompagnement leur permettra de disposer de l'ensemble des informations nécessaires pour notamment informer les salariés des dispositifs d'orientation professionnelle existants pour adapter et développer leurs compétences.

La Caisse Régionale des Côtes d'Armor s'attachera à ce que les managers puissent mener ces entretiens dans de bonnes conditions.

#### **6.1.4 L'état des lieux récapitulatif**

En application de l'article L. 6315-1 II du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel sera l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recensera, conformément à cet article, les entretiens professionnels réalisés au cours des six dernières années, les actions de formation suivies, les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, ainsi que la progression salariale ou professionnelle du salarié.

Cet état des lieux fera l'objet d'un document, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique.

#### **6.2 Form'action**

Dans chaque agence, des séances de formation collective se tiennent en principe le jeudi après-midi afin de permettre à l'ensemble des équipes d'actualiser leurs connaissances sur les évolutions de l'entreprise, des offres commerciales et des procédures.

Elles sont également l'opportunité d'un échange sur les bonnes pratiques professionnelles à intégrer. Ces séances sont animées, sous la responsabilité des Managers, à l'aide de supports spécifiquement conçus pour la form'action. Les Managers peuvent associer à l'animation de ces séances, des salariés expérimentés sur le domaine concerné.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor s'engage à intégrer les salariés du siège à des actions de formation régulières dont les objectifs sont de perfectionner les compétences, faciliter les adaptations professionnelles, favoriser l'intégration et la culture d'entreprise.

### **6.3 L'accompagnement et le tutorat**

Tout en réaffirmant le rôle essentiel des Managers :

- Dans la facilitation de l'accès à la formation pour les salariés,
- Dans le suivi de la mise en application des nouvelles compétences acquises,
- Dans l'accompagnement en formation des salariés,

Il est convenu que des missions d'accompagnement et de tutorat au sein de l'unité de travail peuvent être déléguées à des professionnels reconnus et missionnés, pour des actions et des périodes clairement identifiées.

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.

#### **6.3.1 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, ...). Quel que 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.

#### **6.3.2 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 filières 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.

#### **6.3.3 Dispositif du tutorat hors périmètre apprentissage et filières métiers spécialisés**

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.

Les parties à l'accord conviennent de se réunir sous une durée maximale de 12 mois à compter de la signature du présent accord afin de réexaminer les dispositions applicables au tutorat hors périmètre apprentissage et filières métiers au sein de la Caisse régionale, en lien

avec l'accord portant sur le Contrat de génération signé le 8 juillet 2013, renouvelé par avenant du 24 décembre 2015.

#### **6.4 E-formation**

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément des outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. La Caisse Régionale s'assurera notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

Par ailleurs, les séquences de formation devront être programmées dans les agendas.

La Caisse Régionale des Côtes d'Armor veillera à apporter, selon les besoins et le type d'action de formation, un soutien pédagogique complémentaire.

### **ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES**

#### **7.1 La validation des acquis de l'expérience**

Les salariés qui, dans le cadre d'un projet professionnel validé par l'entreprise, souhaitent faire reconnaître leur expérience comme partie constitutive d'accès à un diplôme professionnel national, pourront être accompagnés par le service Ressources Humaines pour la constitution de leur dossier.

#### **7.2 La clause de dédit-formation**

Un engagement de rester au service de l'Entreprise pendant deux ans à compter de la date d'obtention du diplôme, est mis en place dans le cas d'inscription des salariés à des parcours de formation diplômants inscrits au Plan de Formation.

Le salarié qui ne respectera pas l'engagement pris sera tenu de rembourser à la Caisse Régionale les frais de formation engagés. L'application de la clause de dédit-formation est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement du salarié est pris par écrit avant le début de la formation. Il précise la durée de l'engagement (2 ans maximum), le montant des frais à rembourser selon le barème dégressif suivant : 100 % des sommes dues jusqu'à la fin du 12<sup>ème</sup> mois, puis un abattement d'1/12<sup>ème</sup> par mois échu ;



- les frais réels de l'action de formation se situent au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation (CPF inclus) ;
- la clause s'applique en cas de démission du salarié (sauf en cas de démission pour intégrer une autre entité du groupe CREDIT AGRICOLE) et de licenciement disciplinaire.

S'agissant des primes de diplômes, l'article 32 de la Convention Collective en fixe les modalités.

Conformément à l'article L.6325-15 du code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations
- les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par le salarié, en application de cette clause, seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

#### **ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2017.

Les parties signataires conviendront de se réunir trois mois avant la date d'expiration, soit le 30 septembre 2017 au plus tard, pour décider des conditions de sa reconduction.

#### **ARTICLE 9 : FORMALITES DE DEPOT**

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'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à PLOUFRAGAN, le 24 décembre 2015

Le Directeur Général  
Jean-Yves CARILLET



Les Organisations Syndicales :

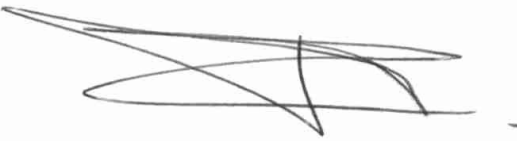
CFDT

A handwritten signature consisting of a long horizontal stroke with a loop at the end and a vertical stroke crossing it.

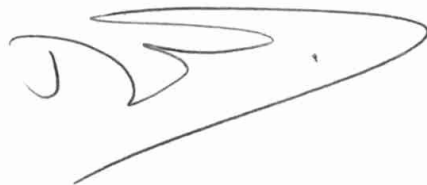
CGT

A handwritten signature featuring a large, circular loop on the left side and a vertical stroke extending downwards from the center.

FO

A handwritten signature with a long horizontal stroke at the top and a vertical stroke crossing it near the center.

SNECA CGC

A handwritten signature with a large, sweeping loop on the right side and a vertical stroke on the left.

SUDCAM

A handwritten signature with a long horizontal stroke at the bottom and a vertical stroke crossing it near the center.