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

Entre la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Madame Anne Cavaillon, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et Transformation de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- ✓ F.G.A./C.F.D.T.
  représentée par Jean Luc BANIOL
  agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ F.O.
  représentée par Gabriel Cros
  agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ S.N.E.C.A./C.F.E C.G.C.
  représenté par Philippe JAUSSAUD
  agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ UNION S.U.D.
  représenté par Morgan LE BOLGNS
  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 :

Un accord sur le tutorat a été signé à la Caisse régionale du Languedoc le 27 mai 2015 pour une durée de 3 ans. Cet accord avait été négocié dans le cadre :

- d'une part de l'accord national du Crédit Agricole du 30 mai 2012 portant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole
- et d'autre part, de l'accord « contrat de génération » de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc, signé le 23 septembre 2013.

Le 24 janvier 2019, un bilan de l'application de l'accord sur le tutorat a été présenté aux Délégués Syndicaux.
Il a permis notamment de constater que le tutorat :

- Facilite l'intégration de nouveaux collaborateurs en accompagnant leur montée en compétence,
- Accompagne les mobilités internes et le développement de nouvelles compétences en complément des dispositifs déjà existants,
- Permet le partage de la culture et des valeurs de l'entreprise,

Forts de ce bilan, les partenaires sociaux entendent continuer à promouvoir par le présent accord le développement du tutorat. Il a donc été convenu entre la Direction et les Partenaires sociaux d'ouvrir les négociations sur le tutorat et d'améliorer le dispositif prévu par l'accord du 27 mai 2015.

ARTICLE 1 : DEFINITION

Le tutorat permet la transmission, en situation de travail, des compétences et des savoir-faire de l'entreprise, par des salariés expérimentés et reconnus auprès d'autres collaborateurs de l'entreprise, nouvellement recrutés ou en mobilité fonctionnelle.

Le tutorat est reconnu au sein de la Caisse Régionale comme un moyen :

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

Les parties signataires entendent préciser que le tutorat ne doit pas être confondu avec l'entraide et l'accompagnement au quotidien, l'animation commerciale, le management, ou encore avec la formation.

ARTICLE 2 : LES SALARIES CONCERNES

Au regard des missions et des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les parties signataires ont convenu d'orienter le tutorat davantage sur le tutorat « classique » qui permet à un salarié débutant dans l'entreprise ou, dans certains cas spécifiques, prenant de nouvelles fonctions au sein de la Caisse Régionale d'être accompagné par un salarié expérimenté.

A ce titre, le présent dispositif de tutorat pourra être mis en place dans les situations suivantes :

- Nouveaux embauchés en CDI (hors titularisation suite à des contrats à durée déterminée, d'apprentissage ou de professionnalisation sur le même poste) ;
- Tous les salariés embauchés sur un poste d'AFA ;
- Les salariés amenés à occuper des fonctions de manager ;
- Les salariés effectuant une mobilité fonctionnelle entre le siège, le réseau de proximité ou un réseau spécialisé et qui en feront la demande expresse.
- Les salariés amenés à effectuer une mobilité fonctionnelle dans le cadre du projet « Audace 2020 Sites » et qui en feront la demande expresse.

Dans les deux derniers cas précités, les salariés seront informés de la possibilité de bénéficier du tutorat par la Direction des Ressources Humaines. Ils devront adresser leur demande par mail à la

DRH afin de pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord. Cette mesure ne pourra être imposée.

ARTICLE 3 : IDENTIFICATION ET DESIGNATION DES TUTEURS

La mission du tuteur repose sur la base du volontariat.

Ainsi, chaque collaborateur de la Caisse Régionale du Languedoc pourra, à l'occasion de son appréciation annuelle, faire connaître son souhait d'exercer une mission de tuteur.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de la candidature du salarié. S'il ne remplissait pas les critères définis ci-après, il sera alors informé par mail.

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

- Etre un professionnel reconnu ayant les compétences et les connaissances requises et exerçant tout ou partie des missions du tutoré ou un emploi proche,
- Avoir une légitimité professionnelle reconnue,
- Avoir été évalué en 4 ou 5 les deux dernières,
- Avoir une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans,
- Avoir des qualités pédagogiques reconnues leur permettant de mener à bien leur mission.

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

ARTICLE 4 : FORMATION DES TUTEURS ET FORMALISATION DU TUTORAT :

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

La Caisse Régionale mettra à disposition des tuteurs un guide du tutorat qui précisera notamment les missions et le rôle du tuteur.

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

Afin de faciliter l'animation du tutorat, un dispositif de formalisation de l'action de tutorat sera mis à disposition et des points d'étapes entre le tuteur, le tutoré, et le responsable hiérarchique seront organisés.

ARTICLE 5 : DEROULEMENT DE LA MISSION DE TUTORAT

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

A titre exceptionnel, pour certains métiers très spécifiques, la durée de la mission de tutorat pourra être supérieure à 6 mois, sans toutefois pouvoir excéder 9 mois.

Dans le cadre d'un projet tutoral, le tuteur est notamment chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et guider le salarié « tutoré » ;
- de favoriser l'appréhension par le « tutoré» de son nouvel environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et des aptitudes professionnelles par le salarié « tutoré » ;
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à développer les compétences du « tutoré ».

Le succès du recours au tutorat implique l'organisation d'une progression pédagogique d'une part, et la «formalisation» des engagements respectifs de l'apprenant, du tuteur et du supérieur hiérarchique d'autre part.

Les parties conviennent, au-delà des échanges informels, entre le tuteur et le tutoré :

- de procéder en début de période à une formalisation du recours au tutorat au sein d'un document, entre le tuteur et le tutoré ;
- d'organiser un point d'étape ;
- d'établir un bilan en fin de période contresigné le tuteur et le tutoré.

Ainsi, un bilan de l'action « tutorale » sera établi au terme du programme permettant notamment de mettre en exergue les compétences acquises au cours de cette période et les difficultés éventuellement rencontrées, mais également d'évaluer la mission du tuteur par le responsable et ce notamment au travers d'une grille d'appréciation.

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

ARTICLE 6 : RECONNAISSANCE DES TUTEURS

Les Ressources Humaines veilleront à organiser des actions de communication et de valorisation du dispositif afin de promouvoir le développement du tutorat.

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

Un point sera fait entre le tuteur et son manager à l'occasion de l'appréciation annuelle.
Des points de rencontres pourront également être organisés entre tuteurs par la Direction.

Lors du processus d'augmentation annuel, la situation des collaborateurs ayant exercé avec succès a minima deux missions de tutorat fera l'objet d'un examen en termes reconnaissance d'expertise (attribution de RCP) ou de surplus de compétences individuelles (RCI) sous réserve que les grilles d'appréciation remplies à l'issue des missions de tutorat attestent de la réussite de celles-ci.

Chaque année, dans le cadre du processus d'augmentation annuel, les managers seront informés du nombre de missions de tutorat réalisées par leurs collaborateurs.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Le dispositif prévu par le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel devant la commission formation ou toute autre nouvelle commission créée dans le cadre du futur CSE avec une compétence en matière de formation.

ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2019.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prendra fin le 31 décembre 2021 cessant ainsi de produire ses effets.

ARTICLE 9 : PUBLICITE ET DEPOT D'ACCORD

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

Fait à Maurin, le 28/03/2019

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du LANGUEDOC

Anne CAVAILLON

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

FGA/CFDT

UNION SUD

FO

SNECA/CFE CGC

P. JAUSSAUD

PJ