

ACCORD N°92 – AVENANT N°3

**ACCORD 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 77 avenue Olivier Messiaen, LE MANS (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par *Gersende LERAY*
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par *Thierry Feillempri*
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par *Arnaud Pinon*
- La C.G.T. représentée par *Maxime Baron PANTÉ*

d'autre part,

Conformément à l'article X de l'accord n°92, rectifié par 2 avenants en date du 15/11/2016 et du 29/12/2017, les parties décident d'adapter l'accord aux nouvelles dispositions légales par le présent avenant.

En conséquence, par les présentes seront modifiés :

- l'article III intitulé « PLAN DE FORMATION »,
- l'article IV intitulé « LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION »,
- l'article VI intitulé « LES PERIODES DES PROFESSIONNALISATION »,
- l'article VII intitulé « L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL »
- et l'article IX intitulé « LES CONDITIONS ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE LA FORMATION ».

PREAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la Loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018 réformant en profondeur le régime applicable à la formation professionnelle.

A travers cet accord, est réaffirmé le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Les Caisses régionales souhaitent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés et ce, dans un contexte social en forte évolution.

Pour cela, il est nécessaire d'anticiper :

- l'allongement des carrières professionnelles, tout en maintenant un niveau de formation élevé pour chacun des salariés, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;
- des besoins en recrutement toujours aussi importants et impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- 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 ».

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales.

En outre, la mise en place du Comité social et économique « CSE » au printemps 2019 entraîne une nouvelle organisation impliquant une mise en conformité de l'ensemble des accords s'y référant.

Le présent avenant emporte principalement les modifications suivantes :

- Changement de l'unité de mesure : passage d'un CPF en heures à un CPF en euros
- Suppression de la gestion en interne du CPF
- Le plan de formation devient le plan de développement des compétences
- La période de professionnalisation devient la reconversion ou promotion par alternance (dispositif pro-A)
- Remplacement du congé individuel de formation par le CPF « transition-professionnel »
- Ajout et modifications des modalités de l'entretien professionnel
- Simplification du départ en formation du salarié
- Suppression des listes paritaires de formations éligibles / admission d'un champ plus large de formations

Conformément aux nouvelles dispositions légales issues de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et aux nouvelles dispositions de l'accord national du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelles dans les caisses régionales de crédit agricole, l'accord n° 92 relatif à la formation professionnelle est modifié comme suit.

I- OBJET

Le présent accord, a été conclu à l'origine, dans le cadre de la loi 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 d'organisation de l'entretien professionnel.

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. Les actions de formation développées dans la Caisse régionale pourront alors prendre plusieurs formes :

- La formation à distance,
- La formation en présentiel,
- Le tutorat
- 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 ateliers par ligne métiers dans le cadre de son plan de développement des compétences.

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 dispositif de l'Académie Anjou Maine permet de :

- 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 deux formes :

- Préparation à la prise de fonction : poursuite de filières préparatoires, pour les managers opérationnels et d'une filière prise de fonction pour les managers ;
- Développement en continu des compétences managériales attendues par l'entreprise dans le cadre d'actions de formation spécifiques chaque année.

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 sur les métiers Agri & Pro, CC, CDP et CCME-CAE ;

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 ;
- De 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 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de développement des compétences de la Caisse régionale devra répondre aux objectifs prioritaires ci-dessus définis.

En application de la loi du 5 septembre 2018 et de l'accord national du 21 décembre 2018, le plan de développement des compétences distingue les actions de formation facultatives des actions de formation obligatoires.

- Les actions de formation obligatoires sont celles conditionnant l'exercice de l'activité du salarié ou de ses fonctions, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles doivent obligatoirement être effectuées sur le temps de travail.
- Toutes les autres actions de formation sont par défaut, des formations non obligatoires :
 - o A l'initiative de la Caisse régionale : ces formations sont effectuées sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération.
 - o A l'initiative du salarié : elles sont envisageables hors du temps de travail.

Toutefois, compte tenu de la volonté de la Caisse régionale d'individualiser et d'optimiser les parcours de ses collaborateurs, le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de l'activité, de la fonction de la personne ou de la catégorie de salariés concernés. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes.

A cet effet et afin d'accompagner au mieux les salariés dans leurs actions de formation, il est important d'informer le service formation de la réalisation de ces formations.

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 septembre 2018 opérant une refonte du CPF.

TF AP MB GL

Ce compte est, selon les conditions prévues par les articles L. 6323-2 et suivants du Code du travail, et par décret, comptabilisé en euros.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce compte est alimenté à hauteur de 500 euros par an pour les salariés à mi-temps et ceux à temps plein et ce, dans la limite d'un plafond fixé à 5 000 euros.

Les salariés ayant une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, auront leurs droits calculés au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales (article L. 6323-12 du Code du travail), 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 proche aidant ou congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).

Le montant du crédit annuel et de son plafond seront actualisés tous les 3 ans afin de tenir compte de l'évolution générale des prix des biens et des services.

Les droits acquis en heures au titre du CPF au 31 décembre 2018 sont convertis en euros, la valeur d'une heure de formation étant fixée par décret à 15 euros.

Les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte personnel de formation, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues par le Code du travail.

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.

Le Compte Personnel de Formation sera financé par la Caisse régionale, via le versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de 1,68% de la masse salariale, incluant le financement du CPF.

Cette contribution sera versée jusqu'en 2020, à l'OPCO agréé par le Crédit agricole, le FAFSEA. Au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2021, la collecte de la contribution se fera par la MSA qui reversera ensuite ces fonds à France Compétences, nouvelle instance de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

B. LES FORMATIONS ELIGIBLES

A compter du 1^{er} janvier 2019, les listes paritaires déterminant les formations éligibles au CPF disparaissent pour laisser place à un nombre plus important de formations éligibles au CPF.

La liste des formations éligibles au CPF est fixée par l'article L 6323-6 du Code du travail. Elles comprennent les formations suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

TF AP BP GL

- Sont également éligibles au Compte Personnel de Formation, dans des conditions définies par décret :
 - Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
 - Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
 - La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Concernant l'abondement du Compte Personnel de Formation, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel du salarié, la Caisse régionale pourra décider d'abondements en droits complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

Ainsi, la Caisse régionale s'engage dans le cadre de certaines formations diplômantes telles que le Bachelor, le Mastère Agri ou Pro, à une prise en charge complémentaire de la formation ne pouvant être intégralement supportée par le CPF du salarié. Ces formations doivent faire l'objet d'une demande du salarié avant le 31 mai de chaque année. Après acceptation de la Caisse régionale, elles seront réalisées sur le temps de travail avec prise en charge des frais de déplacement.

En cas de refus de la Caisse régionale, le salarié, peut décider unilatéralement d'effectuer ces formations en prenant contact directement auprès de l'organisme de formation. Elles seront ainsi réalisées hors temps de travail et intégralement financées par le salarié.

C. LES MODALITES D'UTILISATION

L'objectif de la Loi Avenir professionnel étant notamment de faire du salarié l'acteur principal de son parcours de formation, la loi prévoit la mise en œuvre d'une application mobile du CPF, prévue à l'automne 2019, permettant au salarié de gérer lui-même son parcours et d'avoir un accès direct et facile à son compte personnel de formation.

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.

Si les formations sont suivies en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur.

TF AP M3P GL

Pour autant, afin d'accompagner au mieux les salariés dans leurs actions de formation, il est important d'informer le service formation de la réalisation de ces formations.

D. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais pédagogiques sont pris en charge à hauteur de leur coût réel pour les formations suivies sur le temps de travail.

E. LA REMUNERATION

Le salarié suivant une formation obligatoire ou une action de formation conditionnant l'exercice de son activité ou de ses fonctions, suivie à l'initiative de la Caisse régionale, dans le cadre de l'utilisation de son compte personnel de formation, après accord de son employeur et pendant son temps de travail se voit maintenir sa rémunération.

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. LE CPF « TRANSITION PROFESSIONNELLE »

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande auprès de son employeur indiquant la date du début de l'action, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme de formation, l'intitulé, et, le cas échéant, la date de l'examen concerné. Cette demande est faite par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.

Après vérifications des conditions légales requises pour bénéficier de ce CPF de transition, la Caisse régionale informera le salarié de sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

Concernant la prise en charge de ce CTP (Congé de Transition Professionnelle), le salarié est tenu de suivre, avant toute demande de prise en charge financière, une action de positionnement préalable permettant d'identifier ses acquis et de proposer un parcours adapté. Celle-ci est réalisée à titre gratuit, par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation programmée.

Contrairement au CPF de droit commun qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF-TP est de la responsabilité d'une commission ad hoc : la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette commission examine la demande de prise en charge puis finance les formations acceptées ou motive tout refus de prise en charge.

Du reste, ce congé de formation peut se mettre en place selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

G. LE SUIVI

TF AP RBS GL Q

Les parties à l'accord conviennent de suivre 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, les publics prioritaires, les modalités et conditions de prise en charge financières des formations.

Ce suivi permettra de décider en cas de besoin, d'une adaptation par avenant de ces dispositions.

V- LA FORMATION A DISTANCE

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. 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- LE DISPOSITIF PRO-A

Les périodes de professionnalisation disparaissent pour laisser place au dispositif Pro-A, appelé aussi dispositif de reconversion ou de promotion par alternance.

Conformément à la loi du 5 septembre 2018, la Caisse régionale s'engage à mettre ce dispositif à la disposition des salariés peu qualifiés, souhaitant changer de métier ou pour leur permettre de bénéficier d'une promotion par une formation en alternance.

Seuls les salariés ayant une qualification inférieure au niveau II de qualification ou qui ne détiennent pas un niveau licence pourront en bénéficier, sous réserve qu'ils soient en contrat à durée indéterminée. L'objectif étant d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.

Les actions de formation visées par ce dispositif sont les actions d'apprentissage définies à l'article L 6313-6 du Code travail ainsi que les actions éligibles au contrat de professionnalisation (article L 6324-2 du Code du travail).

Pour ce faire, un avenant au contrat de travail sera signé entre la Caisse régionale et le salarié, précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant devra être déposé auprès du FAFSEA. Ce dernier assurera la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

VII- L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La Caisse régionale développera ce dispositif de conseil et de soutien animé par les responsables hiérarchiques et avec l'appui de 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 2 ans par le manager ou par un représentant de la DRH. Cet entretien sera déconnecté de l'entretien annuel d'appréciation.

TF AP MBR GL

Les managers / managers opérationnels bénéficieront d'une formation pour réaliser cet entretien ainsi que d'un support d'entretien partagé avec le collaborateur (le module SIRH'US Talents).

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,
- Informer le salarié sur l'activation du compte personnel de formation et les abondements susceptibles d'être financés par l'entreprise,
- Prodiguer un conseil s'agissant de l'évolution professionnelle du salarié.

Durant cet entretien, le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels que :

- le plan de développement des compétences
- le compte personnel de formation, le CPF de transition

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 acteur de son parcours professionnel.

Dans le cas particulier du 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.

En outre, 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 permettra de recenser 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.

VIII-LE TUTORAT

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre collaborateur débutant dans son métier ou de retour d'une absence de longue durée (de plus de 4 mois d'absence) de l'entreprise. Il est organisé comme étant l'une des modalités personnalisées des parcours de formation au moyen de ressources internes reconnues.

Il est rappelé que le tutorat est une modalité d'accompagnement par la formation qui doit être différenciée du monitorat. Le monitorat consiste, pour un animateur, à guider par l'apprentissage de techniques et de bonnes pratiques un collaborateur dans l'amélioration de sa performance globale. Le monitorat est réalisé ponctuellement sur des besoins précis et à la demande du manager du salarié concerné.

Le développement et l'organisation du tutorat présentent un intérêt réciproque pour les salariés et l'entreprise.

TX AP RP GL 9

Pour le tutoré :

- il favorise son intégration dans l'entreprise et/ou sur un métier en facilitant la transmission des compétences opérationnelles et du savoir être

Pour le tuteur :

- il offre de nouvelles sources de motivation : envie de partager son expérience (savoir-faire/savoir être)
- il développe l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.

Pour l'entreprise :

- il permet d'organiser le transfert du «Savoir Etre» et du « Savoir Faire » entre salariés lors de la prise de fonction s'appuyant sur la culture d'entreprise dans un contexte de fortes mobilités et de promotions
- il reconnaît et valorise les savoir-faire acquis
- il fidélise les salariés par la reconnaissance de leurs compétences

La Caisse régionale souhaite donc, par la mise en place du tutorat, favoriser la transmission des compétences et organiser la complémentarité des connaissances et expériences.

Les signataires conviennent de mettre en place au sein de l'entreprise le tutorat dit « classique » : le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son métier.

Au-delà de ce tutorat, les signataires conviennent de la mise en œuvre du parrainage pour les managers nouvellement nommés dans leur métier.

A. LE CHAMP D'APPLICATION

Les parties signataires conviennent de mettre en place le tutorat classique dans le réseau de proximité, les réseaux spécialisés et les fonctions supports pour les situations suivantes :

- Pour toutes les mobilités et affectations temporaires sur un métier du réseau de proximité, des réseaux spécialisés (y compris dans le cadre d'une filière préparatoire) et des fonctions supports : le tuteur accompagnera les salariés sur l'acquisition des savoirs et savoir-faire du métier tels que la connaissance des produits, des processus et procédures, des méthodes de vente sur les différents canaux, et sur la relation clients ...
- Au retour d'absences longues (plus de 4 mois d'absence) le monitorat est la forme d'accompagnement la plus souvent utilisée pour reprendre pied dans le métier. Pour autant, dans certaines situations : un tuteur sera désigné et accompagnera les salariés pour leur permettre de se remettre à niveau sur les connaissances générales du métier, de la réglementation bancaire, des outils...Le tutorat pourra alors s'exercer dans le cadre d'une immersion en dehors de l'unité d'affectation avec un tuteur présent dans le même secteur géographique et exerçant le même métier que la personne de retour dans l'entreprise. La durée du tutorat variera de 3 jours à 2 semaines selon la durée de l'absence et le métier occupé mais aussi au regard des besoins de la personne.

B. LES ACTEURS, LEURS ROLES ET ENGAGEMENTS

Pour que le tutorat classique apporte tous les bénéfices attendus par les signataires, les rôles et les engagements de chacun des acteurs doivent être clairement définis, connus et respectés.

Le service Ressources Humaines :

TF AP TBP GLy

- Organise et pilote le process en s'assurant de la cohérence entre le nombre de tuteurs nommés et les besoins de l'entreprise ainsi que l'homogénéité des pratiques sur tout le territoire,
- Assure la qualité et le suivi de l'action de tutorat
- Centralise le retour du bilan à l'issue des journées de tutorat

Le Manager :

- Impliqué dans l'organisation de l'action de tutorat : fait le point sur les attentes en début de journée et le bilan au terme pour l'identification des axes d'améliorations, les formations complémentaires,...

Le tuteur :

- Un salarié exerçant le même métier que le tuteuré ou un métier comportant les mêmes compétences pivots
- Un expert dans son métier et reconnu comme tel
- Un lien entre les savoirs et la pratique en transmettant leur expérience.
- Une ressource, un exemple, un pédagogue, un soutien
- 2 actions de tutorat maximum sur une année

Le tuteuré :

- Toute personne débutant dans un métier ou de retour d'une absence de longue durée (plus de 4 mois d'absence) de l'entreprise
- A l'écoute pour progresser vers la maîtrise de son métier.
- Interrogatif sur la combinaison entre savoir et expérience
- Adopte une démarche active et dynamique de partage de ses apprentissages
- Fait preuve d'étonnement et de curiosité
- A la recherche d'une amélioration de sa performance

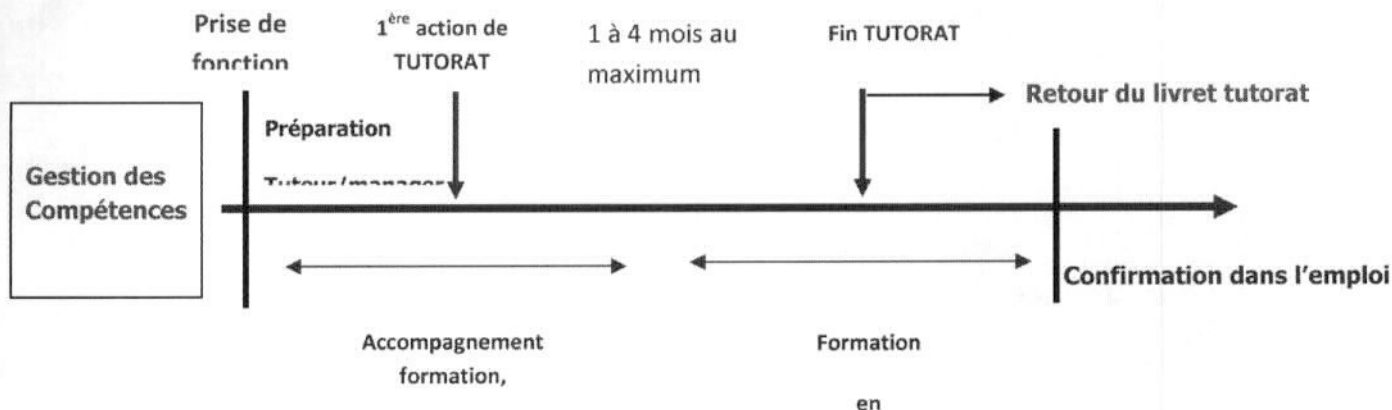
• **Le dispositif du réseau**

Il est convenu que le tutorat classique dans le réseau est encadré par un dispositif unique et commun à toutes les situations. Lors d'une mobilité ou après une absence longue dans un métier du réseau, les principales étapes et caractéristiques de ce dispositif sont les suivantes :

1. Le lieu du tutorat : le tuteur doit être d'une autre agence en proximité ;
2. La durée de l'action de tutorat : 2 jours de tutorat pour tous les métiers (1er jour dès le 1^{er} mois de la prise de fonction et 2ème jour avant la fin du 4ème mois) ;
3. La durée du rôle de tuteur : 2 ans avec un maximum de 4 tutorats (2 x 2) sur la période.

✓ **Schéma du tutorat dans le cadre d'une embauche ou d'une mobilité :**

TF AP MBP GL Q



Un temps de préparation de la journée de tutorat entre le tuteur, le tutoré et le manager doit être organisé. Il peut prendre la forme d'un échange en audioconférence.

La journée de tutorat doit être anticipée et planifiée dans l'agenda comme une journée de formation.

La période de tutorat qui dure maximum 4 mois est une période propice aux échanges entre le tuteur et le tutoré. Ces échanges peuvent se faire librement par mail, téléphone ou en face à face.

✓ Exemple d'une journée type de tutorat :

Au préalable, entretien téléphonique entre le tuteur, le tutoré et le manager pour préparer la journée de tutorat.

➤ Déroulement de la première journée

- Rencontre entre le manager/ le tuteur/ le tutoré : reprecisions des objectifs de la journée définis préalablement.
- Thèmes : organisation personnelle, préparation d'un entretien commercial, déroulement d'un entretien commercial (accueil, vente, négociation, conclusion ...), connaissance des outils, d'un secteur, d'une typologie de clientèle ...
- Situations : accueil, RDV commerciaux, travail en binôme...
- Bilan de fin de journée à réaliser en présence des 3 acteurs en utilisant le guide mis à disposition
- Planification de la 2nde journée

➤ Déroulement de la deuxième journée

- Déroulement identique
- Bilan de fin de journée à réaliser en présence des 3 acteurs en utilisant le guide mis à disposition
- Retour du guide complété à la gestion de Carrière.

C. L'ELABORATION DE LA LISTE DES TUTEURS

Le choix des tuteurs s'appuie sur le positionnement des collaborateurs lors des entretiens annuels d'appréciation et les revues d'effectif (salariés positionnés globalement en « satisfaisant » ou « très satisfaisant »).

Une liste est élaborée par la Direction des Ressources Humaines après échange et validation avec les directeurs des collaborateurs concernés.

TF AP RBD GL D

Les salariés retenus se voient proposer la mission de tutorat par la Direction des Ressources Humaines et sont libres de l'accepter ou de la refuser. En cas d'accord, cette mission est confirmée par mail au tuteur et à son manager.

Les tuteurs sont renouvelés au fil de l'eau des mobilités ou des départs de l'entreprise et au plus tard tous les 2 ans.

D. L'ACCOMPAGNEMENT DES TUTEURS

Un guide d'accompagnement sera envoyé par mail à chaque tuteur préalablement aux missions de tutorat.

E. LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

Afin de faciliter la réussite du tutorat, les parties conviennent de mettre en place des outils homogènes et objectifs permettant de suivre le déroulement du tutorat et les acquisitions par le collaborateur tuteuré.

Est ainsi créé, le guide du tuteur, reprenant les modalités d'organisation du tutorat de manière générale et les spécificités suivant le métier exercé par le tuteuré. Ce guide est un outil de travail à destination du tuteur et du tuteuré qui sera présenté et complété par le manager lors des points de préparation et du bilan de l'action de tutorat avant d'être envoyé à la Direction des Ressources Humaines.

F. LA RECONNAISSANCE DES TUTEURS

Il est rappelé que le tuteur et son manager devront échanger sur la prise en compte de ce rôle tutoral dans l'activité professionnelle du collaborateur afin de lui permettre d'assurer sa mission dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, les parties signataires insistent sur la nécessité de reconnaître l'engagement des tuteurs.

Cette reconnaissance passe par :

- ✓ La prise en compte des missions de tutorat dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation comme une mission à part entière participant de ce fait à l'évaluation globale du salarié
- ✓ L'intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.
- ✓ La valorisation du rôle des tuteurs au travers par exemple de témoignages dans Anjou Maine Mag, le e-info, un flash portail dans les Actualités pour présenter la nouvelle promotion des tuteurs de la Caisse régionale, ...

G. LE PARRAINAGE MANAGER

Le parrainage est réalisé à la nomination d'un nouveau manager par la mise en place d'un « binôme » de managers (« parrain / filleul ») qui peut être inter générations. L'objectif du parrainage est de transmettre les fondamentaux et bonnes pratiques du métier de manager lors de la prise de fonction dans le cadre d'une relation privilégiée.

Il s'agit non seulement de la découverte du métier mais aussi des pratiques et des réseaux de relations entourant l'exercice de ce métier : le pilotage et l'organisation, les relations dans l'entreprise, la connaissance des réseaux professionnels ; pour les managers du réseau, les relations avec les élus, l'animation des réunions de la caisse locale, les rencontres clés dans la commune de l'agence, ...

Par ailleurs ce parrainage est complété par la filière Vocation Managers (CRAM / CRAV) dont les objectifs sont de préparer les futurs managers ou managers nouvellement nommés à

TF AP MBP GLg

la fonction managériale, d'accompagner pour réussir une prise de fonction et de professionnaliser la fonction managériale.

IX- LES CONDITIONS ET LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION FORMATION

Ces dispositions sont prévues par l'accord relatif au fonctionnement des instances représentatives du personnel en vigueur dans la Caisse régionale.

X- DUREE

Le présent avenant proroge le terme de l'accord jusqu'au 31 décembre 2023.

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

XI- DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé par la Direction en 2 exemplaires à la-DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier par lettre recommandée avec avis de réception, et une version sur support électronique.

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

Fait à Angers,
Le 11 avril 2019
En 8 exemplaires originaux

Pour la Caisse régionale de l'ANJOU et du MAINE,
Le Directeur Général, Hugues BRASSEUR

Pour la C.F.D.T.,

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

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

Pour la C.G.T.,

TF AP BP GL 0