



**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA CAISSE REGIONALE
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL D'AQUITAINE**

Accord du 21 NOVEMBRE 2019

Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

GR AD 1 JAL
oe

Entre les soussignés :

- **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE**, représentée par son Directeur Général :

- **M. Olivier CONSTANTIN**



D'une part,

- * **Les Organisations Syndicales** ci après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine, représentée par son délégué Syndical :

- * **M ALEXIS PINARD**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine, représentée par son Délégué Syndical :

- * **M DE Lagarde CSIG**

Syndicat National de l'Entreprise du Crédit Agricole SNECA-CGC) Section de la CR d'Aquitaine, représentée par son Délégué Syndical :

- * **M Jean Pierre HENNER**

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques – Crédit Agricole d'Aquitaine (SUD), représenté par son Délégué Syndical :

- * **M Richard GERARD**

D'autre part,

GR Jm
2

AP de

Il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord-cadre signé le 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle continue dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole et les Organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole,

Les parties signataires du présent accord ont défini comme suit, compte tenu des évolutions importantes et accélérées de l'environnement bancaire et de celui de l'entreprise, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle dans la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui vise à « faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises », ainsi que de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il s'inscrit également pleinement dans le cadre d'une politique de développement et de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés et comprenant déjà un certain nombre de dispositifs conventionnels.

I- TRANSFORMATIONS MAJEURES IMPACTANT LE TRAVAIL, LES METIERS ET LES COMPETENCES ATTENDUES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE D'AQUITAINE

Le présent accord porte sur les orientations et objectifs que la formation professionnelle se fixe pour garantir et adapter les compétences des salariés de la Caisse Régionale d'Aquitaine en développant leur professionnalisme et leur employabilité, tout au long de leur vie professionnelle. Il a également pour but de prendre en compte les nouveaux droits accordés aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

L'exposé des motifs de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de « transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue », engagée par le Gouvernement, dans un contexte de transformations majeures :

- L'allongement des carrières professionnelles en maintenant un niveau de formation élevé pour chaque salarié, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;
- Des besoins en recrutement importants impliquant de former chaque nouveau salarié pour qu'il atteigne le niveau de compétences attendu pour exercer ses fonctions ;
- L'accroissement des connaissances de nos clients, nécessitant de professionnaliser encore davantage nos salariés pour qu'ils puissent faire face à toute situation ;
- Les rapides évolutions technologiques, nécessitant un accompagnement du changement de qualité, permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de transition.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines conciliant la performance, le développement de l'entreprise, le besoin de renouvellement des compétences et les aspirations professionnelles des salariés.

Avec l'ambition de rendre tous les salariés acteurs de leur formation, la formation professionnelle constitue un des investissements stratégiques de la Caisse Régionale d'Aquitaine qui lui permettra d'accompagner les changements et de répondre aux défis qui sont les siens dans le cadre de son projet d'entreprise.

II- OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les objectifs prioritaires de la Caisse Régionale d'Aquitaine sont définis dans le cadre du respect des objectifs de la loi et de l'accord national sur la formation professionnelle.

Les objectifs prioritaires sont les suivants :

- L'intégration des nouveaux recrutés ;
- La professionnalisation de tous les salariés ;
- Le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles, notamment au regard des évolutions métiers (outils, postures, missions...)
- La construction et l'accompagnement du projet professionnel de chacun, dans le cadre des orientations de la Caisse Régionale.

2.1 Les conditions de réussite

Pour atteindre ces objectifs, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse Régionale, le salarié et son manager.

A ce titre, la Caisse Régionale d'Aquitaine s'engage à :

- Préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;
- Créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec les salariés et leur donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels ;
- Présenter régulièrement aux salariés une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC ;
- Accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant d'une part l'élaboration de leurs projets professionnels et d'autre part leurs mobilités en déterminant les besoins de formation, notamment lors d'entretiens professionnels ;
- Porter une attention particulière à l'anticipation et à la planification des temps de formation au regard des exigences métiers.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH, à :

- Relayé et expliciter les orientations dans la Caisse en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre de la politique de GPEC ;

- Etre acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées ;
- Accompagner et aider chaque salarié dans l'exercice de ses responsabilités.

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 d'une part développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi et d'autre part, saisir les opportunités de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

2.2 Déclinaison

Pour traduire les ambitions précitées, la Caisse Régionale d'Aquitaine entend :

- Poursuivre la politique de formation pour tous, tout au long de la carrière professionnelle afin de développer un haut niveau de compétence et de performance collective et individuelle.
- Porter une attention particulière aux salariés en deuxième partie de carrière et aux salariés les moins formés, et assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.
- Déployer des solutions individuelles de formation dès que nécessaire pour les salariés reprenant leur activité après une absence de longue durée, et pour les salariés effectuant une mobilité.
- Faire de l'alternance un levier majeur d'intégration.
- Diversifier les diplômes préparés en alternance afin de cibler des populations et des métiers plus variés en mettant l'accent sur les métiers de conseil (conseiller commercial, conseiller particulier, conseiller professionnel, conseiller agriculture, conseiller viticulture, conseiller en gestion de patrimoine, conseiller patrimonial) et d'expertise (informatique, juridique...).
- Accompagner les salariés dans l'appropriation du changement, notamment les salariés en deuxième partie de carrière, et faciliter les transformations (outils, postures, métiers, organisation notamment) en concevant des programmes adaptés et structurés par métier, ou personnalisés lorsque nécessaire. Assurer la complémentarité des formats en fonction des besoins, des objectifs pédagogiques et des populations : à distance, présentiel, expérientiel, mixte...
- Anticiper le renouvellement des compétences dû aux départs et favoriser l'évolution professionnelle. Faciliter les prises de postes.
- Viser le perfectionnement et la professionnalisation (maîtrise des savoir-faire techniques et relationnels) pour accroître le niveau d'expertise attendu, optimiser les synergies et mettre le client face à l'expert recherché en réponse à ses attentes.

- Adapter la politique de formation diplômante pour la mettre en cohérence avec l'objectif précité de professionnalisation des équipes, d'ancrage dans les métiers, de labellisation des expertises et servir les parcours de carrière notamment sur les métiers du réseau
- Accompagner la prise de fonctions managériales et l'appropriation des évolutions de leur métier. Poursuivre la modernisation des approches managériales en proposant des moyens pédagogiques et de formation adaptés dans le cadre d'un programme dédié.
- Renforcer l'efficacité en développant les formations orientées vers le transfert-action et basées sur des situations de travail réelles et en travaillant sur l'expérience client grâce à des formats innovants et de qualité (supports, expériences, lieux, formats) tout en favorisant l'ancrage mémoriel (fiches Click&Clair, smart campus...)
- Permettre au salarié d'être acteur de sa formation tout au long de son parcours professionnel, en maintenant l'accès autonome aux ressources pédagogiques et documentaires.

En outre, l'accompagnement tutoral, conformément aux dispositions de l'accord national du 6 mai 2015, est organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation. Il permet d'éviter la perte de connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses Régionales en organisant le transfert des savoirs entre salariés, de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis, de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

Afin de poursuivre les objectifs de développement personnel et professionnel ainsi que la transmission de compétences non techniques, le dispositif de mentorat pourra être utilisé, générant de l'aide, des échanges et un apprentissage, entre un salarié expérimenté et un autre salarié moins expérimenté.

Par ailleurs, la Caisse Régionale d'Aquitaine entend poursuivre ses efforts pour favoriser la lisibilité et la compréhension de la formation interne, notamment au regard des ressources mises à disposition sur C Net et de la communication réalisée auprès du management. A ce titre, et chaque fois que possible, la formation s'appuiera sur les compétences et expériences des salariés en poste, en situation de management et/ou d'expertise, en enrichissant les missions des formateurs occasionnels, au service de l'efficacité.

Les objectifs fixés sont :

- déclinés par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir
- en tenant compte des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail et leurs conséquences sur les besoins de formation
- poursuivis en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit l'âge
- rythmés par les différentes étapes de la vie professionnelle : embauche, mobilité réalisée ou à préparer, retour longue absence...

III- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, un Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert à tout salarié depuis le 1^{er} janvier 2015.

Ce compte est comptabilisé en euros, selon les conditions prévues par le Code du travail et par décret.

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales, certaines absences sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée de travail effectuée, à savoir : congé maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé parental d'éducation, absence pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Les heures du DIF (Droit Individuel à la Formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront pérennisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation, sous réserve qu'elles soient inscrites avant le 31 décembre 2020, dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Les salariés ont été informés à plusieurs reprises de la nécessité pour chacun d'eux de se rendre sur le site internet créé par le ministère www.moncompteformation.gouv.fr pour reporter leurs heures DIF dans un espace personnel sécurisé. Ce site permet également aux salariés d'accéder à de nombreuses informations régulièrement mises à jour, dont un solde personnalisé.

3.1 Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018, le fonctionnement du Compte Personnel de formation est simplifié. Les listes de formations éligibles sont supprimées.

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, sont désormais les suivantes :

- 1) Les actions de formation sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles
- 2) Les actions de formation sanctionnées par une attestation de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du Code du travail
- 3) Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles

Sont également éligibles au Compte Personnel de Formation les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et les bilans de compétences, dans des conditions définies par décret.

3.2 Modalités de gestion du Compte Personnel de Formation

Toute demande d'utilisation du CPF se fera à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Lorsqu'une contribution de la Caisse Régionale est requise, en financement (abondement et/ou prise en charge de frais...) et/ou en heures (formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail), l'accord de la Caisse Régionale est indispensable.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions légales, le salarié doit soumettre par écrit sa demande pour accord préalable de la Caisse Régionale par le formulaire mis à sa disposition.

3.3 Notion de trajectoire professionnelle validée par la Caisse Régionale

Le CPF étant un dispositif personnel, la mobilisation se fait par principe dans la limite des droits acquis par le salarié, en dehors du temps de travail.

Néanmoins, dans le cadre d'une politique volontariste, la Caisse Régionale prévoit selon les conditions définies aux articles 3.5, 3.6 et 3.7 du III du présent accord, un certain nombre de dispositions supra-légales, à savoir :

- Mécanisme d'abondement et réalisation sur temps de travail des formations diplômantes ou certifiantes visant la concrétisation de trajectoires professionnelles validées par l'entreprise
- Prise en charge de frais de formation pour permettre le développement de compétences recherchées ou mises en œuvre dans l'entreprise sous réserve d'étude de la Caisse Régionale au regard du projet professionnel du salarié

La trajectoire professionnelle des salariés de la Caisse Régionale est définie par différents temps forts de la vie professionnelle, en fonction des métiers concernés : entretiens annuels, entretiens professionnels, entretiens de carrière, revues RH annuelles... En cas de trajectoire invalidée ou non identifiée dans le cadre des process précités, le salarié concerné pourra solliciter son conseiller RH par écrit, afin d'obtenir un avis conjoint manager/conseiller RH.

3.4 L'abondement du Compte Personnel de Formation

Pour certaines formations dont le coût serait supérieur au montant des droits inscrits sur le Compte Personnel du salarié, la Caisse Régionale d'Aquitaine accordera un abondement en droits complémentaires dans la limite du montant nécessaire pour réaliser l'action de formation. Cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

Il est orienté vers les salariés qui s'inscrivent dans une trajectoire professionnelle validée par l'entreprise et a pour objet d'encourager les mobilités et d'accompagner le développement des compétences des salariés. Il est consenti pour les actions de formations suivantes :

- Bachelor Cetca
- Mastères Pro
- Mastères Agri
- Mastères CGP
- Master CESB-GP
- Parcours CAE
- Parcours Anglais certifié (TOEIC ou équivalent)
- Parcours bureautique certifiant favorisant l'évolution professionnelle
- Autres formations correspondant à des compétences recherchées dans la Caisse Régionale et cohérentes avec la trajectoire professionnelle validée par l'entreprise

Les parties conviennent que cette liste est non-exhaustive et pourra être complétée durant la période de validité de l'accord, sur décision de l'employeur et après information préalable de la Commission Formation.

Les parties conviennent d'apporter une attention particulière aux salariés en démarche de reconversion, occupant au sein de la Caisse Régionale des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation.

Dans le cadre des formations précitées, toute demande d'utilisation du CPF se fera à l'initiative du salarié ou avec son accord express.

3.5 Prise en charge de la rémunération

Lorsque le salarié suit une formation qui mobilise son Compte Personnel de Formation pendant son temps de travail, ses rémunérations sont prises en charge par la Caisse Régionale.

C'est le cas des formations servant une trajectoire professionnelle validée par l'entreprise qui sont alors réalisées pendant le temps de travail. Il s'agit des actions de formations citées ci-dessus et reprises ci-après, à savoir :

- Bachelor Cetca
- Mastères Pro
- Mastères Agri
- Mastères CGP
- Master CESB-GP
- Parcours CAE
- Parcours Anglais certifié (TOEIC ou équivalent)
- Parcours bureautique certifiant favorisant l'évolution professionnelle
- Autres formations correspondant à des compétences recherchées dans la Caisse Régionale et cohérentes avec la trajectoire professionnelle validée par l'entreprise

Les parties conviennent que cette liste est non-exhaustive et pourra être complétée durant la période de validité de l'accord, sur décision de l'employeur et après information préalable de la Commission Formation.

3.6 Prise en charge des frais

Les formations réalisées par les salariés en mobilisation de leur Compte Personnel de Formation pendant le temps de travail donnent lieu à la prise en charge des frais suivants par la Caisse Régionale :

- couts pédagogiques au réel ;
- frais annexes de formation (transport, repas, hébergement), dans la limite du plafond défini pour les frais de formation au sein de la Caisse Régionale.

Il s'agit des actions de formations citées ci-dessus et reprises ci-après réalisées dans le cadre d'une trajectoire de carrière validée par l'entreprise, à savoir :

- Bachelor Cetca
- Mastères Pro
- Mastères Agri
- Mastères CGP
- Master CESB-GP
- Parcours CAE
- Parcours Anglais certifié (TOEIC ou équivalent)
- Parcours bureautique certifiant favorisant l'évolution professionnelle
- Autres formations correspondant à des compétences recherchées dans la Caisse Régionale et cohérentes avec la trajectoire professionnelle validée par l'entreprise

Par ailleurs, dans le cadre d'une politique volontariste de la Caisse Régionale, et pour permettre de développer des compétences recherchées ou mises en œuvre dans l'entreprise (hors trajectoire professionnelle validée par l'entreprise), les formations citées ci-

après réalisées hors temps de travail et sous réserve d'étude de la Caisse Régionale au regard du projet professionnel du salarié, donneront lieu à une prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes de formation dans la limite des frais réellement engagés, sans pouvoir être supérieure à 500€ par demande et par salarié et sans dépasser un total de 10 000€ par an sur la durée triennale de l'accord :

- Bachelor Cetca
- Mastères Pro
- Mastères Agri
- Mastères CGP
- Master CESB-GP
- Parcours CAE
- Parcours Anglais certifié (TOEIC ou équivalent)
- Certification Voltaire
- Autres formations correspondant à des compétences recherchées dans la Caisse Régionale sous réserve d'étude de la Caisse Régionale du projet professionnel du salarié

3.7 Suivi de l'utilisation du Compte Personnel de Formation

Chaque année, un point sera fait en réunion de Commission Formation du Comité Social et Economique sur l'utilisation durant l'année écoulée du compte personnel de formation des salariés de la Caisse Régionale et son abondement.

IV- LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions légales, dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par la Caisse Régionale. A ce titre, la mobilisation du CPF du salarié est par principe exclue.

V- LES RECONVERSIONS OU PROMOTIONS PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La Caisse Régionale d'Aquitaine souhaite s'inscrire dans le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dont l'objet est, dans le cadre de l'article L6324-1 et suivants du Code du travail, de permettre aux salariés de la Caisse en contrat à durée indéterminée, dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret (licence), de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Un accord collectif de branche étendu doit préciser les modalités de recours (certifications professionnelles éligibles, prise en charge de la rémunération du salarié par l'OPCO dans des conditions déterminées par décret).

VI- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable pour une durée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2020. Au-delà du 31 Décembre 2022, il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel ainsi qu'à leurs représentants sur l'Intranet de la Caisse Régionale, conformément aux dispositions légales.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle de la Gironde en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dans le ressort duquel se situe la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 21/11/2019.

Pour les Organisations Syndicales,

**Pour la CRCAM
d'Aquitaine,**

C.F.D.T Alexis Pinard

Le Directeur Général

F.O. Stéphanie LSG

S.N.E.C.A.-C.G.C. Jean Pierre LUGAN

Olivier CONSTANTIN

S.U.D.

Georges Richard



AD 