

## **ACCORD PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

---

**Entre les soussignés,**

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Représentée par Monsieur Emmanuel VEY, agissant en qualité de Directeur Général,

**D'une part,**

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
Représentée par Mme Nathalie SIMONOT

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. C.F.E. - C.G.C.)  
Représenté par Mme Sophie FOURNEY

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
Représenté par Mme Christine DAVRON

**D'autre part,**

Les parties ont convenu des dispositions suivantes :

CD SF NS N

## Table des matières

PREAMBULE .....	3
Article 1 – LES OBJECTIFS DE LA FORMATION .....	3
Article 2 – LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES .....	4
2.1 – Les principes du plan de développement des compétences.....	4
2.2 – Le contenu du plan de développement des compétences .....	4
Article 3 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION .....	5
3.1 - Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation : .....	5
3.2 - L'abondement du Compte Personnel de Formation : .....	6
3.3 – Modalités d'abondement et de prise en charge des frais de déplacement.....	6
Article 4 – LE TEMPS DE TRAVAIL.....	7
Article 5 – LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) .....	8
Article 6 – LES RECONVERSIONS OU PROMOTIONS PAR ALTERNANCE (« PRO-A ») .....	8
Article 7 – LES DEMARCHES D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES.....	8
7.1– Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole .....	8
7.2 – Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....	9
7.3 – Le bilan de compétences.....	9
7.4 – La validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	9
7.5 – Transmission des savoirs et des compétences - Le tutorat.....	9
Article 8 – DISPOSITIONS PARTICULIERES .....	11
8.1 – L'e-formation.....	11
8.2 – Le CPF de transition professionnelle .....	11
8.3 – Reconnaissance des qualifications .....	11
8.4 – Embauche et insertion .....	11
Article 9 – FORMATION EN ALTERNANCE ET APPRENTISSAGE .....	12
Article 10 – DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD.....	12
10.1 – Durée et renouvellement de l'accord .....	12
10.2 – Suivi et révision de l'accord .....	12
10.3 – Dénonciation .....	12
10.4 – Nouvelles négociations .....	12
Article 11 – PUBLICITE.....	13

## **PREAMBULE**

---

La Caisse Régionale de Champagne Bourgogne réaffirme son engagement en matière de Formation Professionnelle.

Le présent accord a pour objet de définir les objectifs prioritaires de la formation, et d'en préciser les moyens et les dispositifs mis en œuvre à la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'un contexte social actuel en forte évolution et dans un environnement impacté par les transformations digitales et réglementaires. Dans ce cadre, la Caisse régionale souhaite poursuivre ses efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce pour anticiper :

- 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 » ;
- 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.

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

Cet accord s'appuie sur de nombreux dispositifs dont la Caisse régionale de Champagne-Bourgogne s'engage à assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

## **Article 1 – LES OBJECTIFS DE LA FORMATION**

---

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 de la Caisse Régionale, devant l'accroissement des connaissances de nos clients,
- permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle,
- permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié,
- permettre de participer à l'amélioration des conditions de travail.

La Caisse régionale 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 et qui permettront de garantir le succès du projet humain du Groupe Crédit Agricole.

La Caisse Régionale fixe les orientations suivantes en matière de formation professionnelle dans un cadre pluriannuel :

- Intégration des nouveaux embauchés
- Préparation et accompagnement des évolutions professionnelles
- Développement des compétences managériales

Et dans un cadre annuel :

- Adaptation à l'emploi
- Anticipation des changements et adaptation à l'environnement
- Promotion interne
- Adaptation aux outils informatiques, aux nouvelles technologies et à leurs usages

Pour traduire ses ambitions, la Caisse régionale 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.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés leur permettant de développer leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins effectifs des entreprises.

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Direction, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées. Les conditions de réussite sont définies à l'article de 1.1 de l'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 à l'accord national portant sur la formation professionnelle.

## **Article 2 – LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

---

### 2.1 – Les principes du plan de développement des compétences

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de développement des compétences élaboré au niveau de notre Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;
- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel ;
- s'inscrire dans la démarche globale de Gestion Prévisionnelle d'Emploi et des Compétences prévue par l'accord ;
- anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités ;
- préparer les grandes transformations des organisations et/ou les impacts de la transformation technologique ;
- garantir l'employabilité des salariés en accompagnant l'évolution des métiers.

### 2.2 – Le contenu du plan de développement des compétences

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de « formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle ». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment :

- aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause ou fortement impacté par des évolutions d'organisation ou technologiques ;
- aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;
- aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;
- aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;
- aux salariés en deuxième partie de carrière ;
- aux formations favorisant le maintien dans l'emploi des seniors ;
- aux salariés ayant fait des demandes formalisées dans le cadre de l'entretien professionnel,
- et à l'évolution de la réglementation imposant des formations obligatoires pour exercer certains métiers.

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses salariés
- la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;
- l'apport spécifique du « face à face » pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- l'accompagnement à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies, de la réglementation et des organisations ;
- le développement des compétences.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le plan de développement des compétences sera présenté en distinguant :

- 1°) Les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ;
- 2°) Les autres actions de formation.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de l'activité ou de la fonction de la personne ou de la catégorie de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes.

### **Article 3 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

---

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié.

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. 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 (article L. 6323-12 du Code du travail), certaines périodes d'absences seront intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée (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).

#### **3.1 - Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation :**

Conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail, les actions de formations éligibles au Compte Personnel de Formation, sont 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, notamment les actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et les bilans de compétences, dans des conditions définies par décret.

### 3.2 - L'abondement du Compte Personnel de Formation :

En prévoyant des modalités de co-investissement du CPF par l'employeur lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel du salarié, la loi du 5 septembre 2018 permet de concilier les projets de formation des salariés avec la politique de développement des compétences de l'entreprise.

Consciente de l'intérêt, à la fois pour le salarié et pour l'entreprise, de définir des actions de formation abondées par l'employeur, la Caisse régionale s'engage à abonder en euros complémentaires pour les publics et actions de formations prioritaires ci-dessous ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

#### **3.2.1 Les formations prioritaires**

Il s'agit des formations suivantes :

- L'ITB parcours Crédit Agricole
- Le Bachelor Conseiller Clientèle des Particuliers IFCAM
- Le Bachelor Conseiller Professionnel (ES Banque)
- Les mastères spécialisés IFCAM
  - o Conseiller Clientèle des Professionnels
  - o Conseiller Clientèle des Agriculteurs

Les parties conviennent que les formations éligibles à l'abondement en euros complémentaires pourront être modifiées et/ou complétées. La Caisse régionale s'engage à abonder en euros complémentaires, dans le respect des processus d'inscription en vigueur, pour les publics et ces actions de formations prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

#### **3.2.2 Les salariés prioritaires**

Il s'agit des salariés ci-dessous :

- Les salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante sur la base de l'appréciation des compétences,
- Les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation,
- Les salariés ayant le statut de travailleur handicapé,
- Les salariés souhaitant préparer une évolution professionnelle au sein de l'entreprise,
- Les salariés de plus de 55 ans.

### 3.3 – Modalités d'abondement et de prise en charge des frais de déplacement

Lorsque le solde du compte personnel de formation des salariés qui souhaitent suivre ces formations prioritaires est insuffisant pour s'inscrire et suivre les formations, la Caisse régionale procédera à un abondement des euros complémentaires pour assurer le financement du cout facturé par le fournisseur formation dans les conditions suivantes :

#### **3.3.1 Formations prioritaires :**

L'abondement viendra compléter le solde en euros du CPF du salarié à concurrence de la somme manquante pour couvrir le coût de la formation.

Les frais de déplacement afférents à la formation du salarié qui mobilisera son CPF en tout ou partie sur temps de travail, seront pris en charge par la Caisse régionale selon les barèmes de remboursement au sein de la Caisse régionale.

Si une formation prioritaire est suivie en totalité hors temps de travail et sans abondement par la Caisse régionale, sur libre inscription et financement à la charge du salarié, les frais de déplacement ne seront pas pris en charge par notre Caisse régionale.

### 3.3.2 Formations non prioritaires :

Un abondement forfaitaire sera versé sur le CPF du salarié au moment de la réalisation de l'action de formation, selon les modalités suivantes :

- Pour les salariés prioritaires définis ci-dessus :
  - Pour des formations 100% hors temps de travail
  - Pour toute formation éligible au CPF (hors bilan de compétence ou accompagnement VAE)
  - Un abondement annuel de 500 € maximum par salarié demandeur
  - Dans la limite d'une enveloppe annuelle de 15 000 euros pour ce public
  - Pas de prise en charge des frais de déplacement
  
- Pour les salariés non prioritaires :
  - Pour des formations 100% hors temps de travail
  - Pour des formations éligibles CPF sur les domaines suivants :
    - Compétences numériques
    - Outil informatique
    - Certificat Voltaire
    - Risques routiers
  - Un abondement annuel de 250 € maximum par salarié demandeur
  - Dans la limite d'une enveloppe annuelle de 15 000 euros pour ce public
  - Pas de prise en charge des frais de déplacement

Les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité sont réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences prévu à l'article 2. Le Compte Personnel de Formation est à disposition de chacun, pour compléter ces formations, sur décision de chaque salarié.

## Article 4 – LE TEMPS DE TRAVAIL

---

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.

Les autres actions de formation constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par la Caisse régionale

Par exception et en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail, les actions de formations prioritaires définies ci-dessous peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié de 80 heures par an ou 5% du forfait annuel pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, fixées par ledit accord.

Pour l'application de la disposition précédente, les actions de formations prioritaires définies par la Caisse Régionale sont les suivantes :

- ✓ Bachelor Conseiller de Clientèle Particulier IFCAM
- ✓ ITB parcours Crédit Agricole
- ✓ Bachelor Professionnel de l'ES Banque (pépinière Conseiller Pro)
- ✓ Mastere Pro/Agri IFCAM (pépinière Conseiller Pro Agri)
- ✓ Brevet d'Aptitude Délivré par les Grandes Ecoles (BADGE)

Les parties signataires rappellent que le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de restauration et/ou de garde d'enfants sont à la charge de la Caisse régionale, suivant ses règles habituelles.

La Direction aura une attention particulière sur l'horaire de début de formation et tiendra compte des temps de trajet. Des mesures spécifiques pourront être prises dans certaines circonstances.

## **Article 5 – LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)**

---

L'action de formation en situation de travail (AFEST) complète les modalités de formation préexistantes et fait le lien entre les formations plus traditionnelles (présentiel, e-learning) et les dispositifs d'accompagnement (monitorat, tutorat, coaching).

L'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 à l'accord national sur la formation professionnelle définit les conditions de réalisation.

Modalité de formation reconnue, les heures de formation réalisées dans le cadre des AFEST font ainsi partie intégrante du plan de développement des compétences.

- Mise en œuvre de l'AFEST

Conformément à l'article D. 6313-3-2 du Code du travail, la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend les étapes suivantes :

- 1) L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- 2) La désignation préalable d'un accompagnateur AFEST pouvant exercer une fonction tutorale ;
- 3) La mise en place de phases réflexives, alternant avec les mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- 4) Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Le kit méthodologique et les fiches pratiques pour la mise en place de l'AFEST, élaborés avec l'IFCAM, pourront servir de base à la mise en œuvre effective de cette nouvelle modalité de formation, qui a toute sa place dans l'ambition forte de la Caisse régionale d'être une entreprise apprenante.

## **Article 6 – LES RECONVERSIONS OU PROMOTIONS PAR ALTERNANCE (« PRO-A »)**

---

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A sera définie par un accord de branche.

## **Article 7 – LES DEMARCHES D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES**

---

### **7.1– Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole**

Le Passeport Orientation Formation a pour objectifs :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale,
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

C'est un outil personnel utilisé en particulier quand le salarié éprouve le besoin de faire un diagnostic complet sur sa formation (passée, présente et future), sa carrière professionnelle, ses souhaits et possibilités d'évolution, voire ses changements d'orientation professionnelle.

Il pourra être complété à partir des informations qui figurent dans ALICE / Mini CV et qui regroupent les formations suivies.

### 7.2 – Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Au-delà des dispositifs mis en place par la Caisse régionale, les salariés pourront bénéficier du conseil en évolution professionnelle, dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle, quelle qu'en soit la nature.

Les salariés sont informés de la possibilité d'y recourir notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré par des opérateurs nationaux et régionaux dont la liste est disponible sur le site de France Compétences.

Le site institutionnel [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org) permet également à chaque salarié de trouver et contacter le conseiller qui correspond à son profil.

Une information complémentaire est disponible dans la vitrine formation accessible par le poste de travail.

### 7.3 – Le bilan de compétences

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la Caisse régionale peut proposer des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

Les titulaires du Compte Personnel de Formation (CPF) peuvent également mobiliser leurs droits pour suivre un bilan de compétences, en étant ainsi acteurs de leurs parcours professionnels.

Qu'il soit réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF, la durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

### 7.4 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La Caisse régionale informe les salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. Elle aidera les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

### 7.5 – Transmission des savoirs et des compétences - Le tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

➤ **pour les salariés :**

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.

➤ **pour la Caisse Régionale :**

- d'éviter la perte des 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.

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que la Caisse régionale souhaite favoriser la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes – managers & experts, ...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

La Caisse régionale s'engage à mettre à disposition des tuteurs des moyens d'accompagnement : « formation » à la pédagogie ; guide du tutorat ; les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tuteur dans son activité professionnelle.

Le tutorat est mis en place de manière systématique pour les actions de formation suivantes :

- Alternance, via les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation
- Embauche en CDI en contrat de professionnalisation
- Certification AMF
- Pépinières Conseillers de clientèle Agricole ou Professionnelle
- Pépinière Managers

Un système de reconnaissance des tuteurs est mis en place au sein de la Caisse régionale et peut prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tuteur du salarié pour l'évaluation des compétences ;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance de l'expertise (RCP).

Un suivi de l'activité de tutorat sera présenté annuellement à la Commission du Comité Social et Economique en charge de la formation professionnelle.

## **Article 8 – DISPOSITIONS PARTICULIERES**

---

### **8.1 – L'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 aux 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. Ils peuvent également être utilisés pendant le temps de travail, dans un lieu autre que le lieu habituel du travail en cas de travail à distance ou de télétravail.

Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. La Caisse régionale s'assure notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage.

Une charte de bonne réalisation des formations à distance est accessible depuis le poste de travail via la vitrine formation.

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

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

### **8.2 – Le CPF de transition professionnelle**

Le CPF de transition professionnelle 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.

### **8.3 – Reconnaissance des qualifications**

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de développement des compétences, CPF de transition professionnelle, ...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

### **8.4 – Embauche et insertion**

La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux embauchés.

Les nouveaux embauchés bénéficient d'une formation spécifique.

## **Article 9 – FORMATION EN ALTERNANCE ET APPRENTISSAGE**

---

Consciente de la ressource potentielle que représente la formation en alternance et l'apprentissage, la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne souhaite développer et diversifier ses partenariats par les niveaux de diplôme, et les différents établissements d'enseignement présents sur le territoire.

Elle tient à garantir une formation de qualité à ces jeunes, par un accompagnement régulier et des évaluations périodiques des capacités.

La Caisse régionale veillera à ce que chaque alternant dispose des moyens et outils nécessaires au bon déroulement de ses apprentissages.

## **Article 10 – DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD**

---

### 10.1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2024. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Toutefois, les parties signataires se réuniront au moins 3 mois avant l'échéance du terme pour envisager une éventuelle reconduction.

### 10.2 – Suivi et révision de l'accord

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

### 10.3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

### 10.4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

**Article 11 – PUBLICITE**

---

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

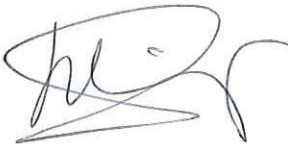
Fait à TROYES le 10/06/2021

Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Emmanuel VEY



Pour le Syndicat CFDT

N. SIMONOT



Pour le Syndicat SNECA-CFE/CGC

S. FOURNEY



Pour le syndicat SNIACAM

ch. DAVRON

