CÔTES D'ARMOR
BANQUE ET ASSURANCES

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

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par Madame Michèle GUIBERT, Directrice Générale,

d'une part,

Les Organisations syndicales suivantes :

- CGT
  Représentée par Elise ANDRÉ
- FO
  Représentée par Marie LE FRIEC
- SNECA CGC
  Représentée par Roselyne LE CORRE
- SUDCAM
  Représentée par Maïté GORÉ

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et de l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord national FNCA du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle dans les Caisses Régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel répond à un objectif de « transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue », engagée par le Gouvernement, dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

Par ailleurs, le projet et les ambitions 2022 affichés par le Groupe Crédit Agricole s'appuient sur une raison d'être « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société » qui

MLF BA RLC. NG ML

oriente les actions de toutes les entités du Groupe, et sur trois projets phares (Projet Client, Projet Sociétal et Projet Humain).

Les ambitions à 10 ans des Caisses régionales, qui s'inscrivent dans une perspective de long terme, s'articulent avec le projet de Groupe en abordant les enjeux spécifiques aux Caisses régionales. Elles reposent sur des engagements collectifs pour amplifier les traits différenciants de notre modèle et renforcent la responsabilité en proximité. Le pilier Humain est une condition essentielle du succès pour soutenir ces ambitions.

Ainsi, le développement des compétences pour renforcer l'employabilité des salariés, la gestion de leur parcours et la construction des étapes de leur carrière sont donc des enjeux majeurs pour toutes les Caisses régionales, réaffirmés au travers des ambitions à 10 ans.

La formation professionnelle s'inscrit dans le projet d'entreprise Cœur d'Armor et notamment dans l'engagement visant à favoriser l'épanouissement et le développement de chacun.

La place de la formation professionnelle dans le dispositif de gestion des personnes et des compétences doit rester prépondérante car elle constitue un des investissements stratégiques de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées des clients.

La Caisse Régionale rappelle ici son engagement à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la formation tout au long de la vie professionnelle pour tous les collaborateurs, hommes et femmes. Elle s'attache au développement des compétences des collaborateurs leur permettant d'exercer leurs missions le plus sereinement possible tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins de la Caisse Régionale dans le cadre, notamment, de la gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Dans un contexte actuel, en forte évolution, la Caisse Régionale souhaite poursuivre ses efforts d'accompagnement des compétences de tous les salariés et ce, pour anticiper :

- 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.
- 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 aux sollicitations des clients
- Les évolutions technologiques, les enjeux sociétaux et environnementaux, impliquant un accompagnement du changement

KCF BA RLC - NG WR

ARTICLE 1 : LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 4
1.1 : L'ADEQUATION DE CHACUN A SON EMPLOI ET A SON EVOLUTION, QUELS QUE SOIENT L'AGE, LE SEXE ET LA FONCTION DU SALARIE 4
1.2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS 5
1.3 : LA PROFESSIONNALISATION DES NOUVEAUX SALARIES 5
1.4 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE 6
1.5 : FORMATIONS SPECIFIQUES PROPOSEES AVANT LE DEPART EN RETRAITE 6
1.6 : LES CONDITIONS DE REUSSITE 7
ARTICLE 2 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE 8
2.1 : LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 8
2.2 : LE TEMPS DE TRAVAIL 9
2.3 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 11
2.3.1 : Les formations éligibles au CPF 11
2.3.2 : Les demandes de formation dans le cadre du CPF 11
2.3.3 : Le financement du CPF 12
ARTICLE 3 : LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) 14
ARTICLE 4 : LES FORMATIONS EN ALTERNANCE 14
4.1 – LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION 14
4.2 – LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE 15
ARTICLE 5 : LA COMMISSION VIE SOCIALE 15
ARTICLE 6 : LES DEMARCHES D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES 16
6.1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 16
6.1.1 : Objet de l'entretien professionnel 16
6.1.2 : Périodicité de l'entretien professionnel 16
6.1.3 : Modalités de l'entretien professionnel 17
6.1.4 : L'état des lieux récapitulatif 18
6.2 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE 19
6.3 : LE BILAN DE COMPETENCES 19
6.4 : LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE 19
6.5 : LE CPF DE TRANSITION 19
6.6 : ACCES AUX INFORMATIONS 19
6.7 : FORMATION PENDANT LES JIFE 19
6.8 : L'ACCOMPAGNEMENT ET LE TUTORAT 20
6.9 : E-FORMATION 20
6.10 : CAS PARTICULIER DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE 21
ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES 21
7.1 : LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION 21
ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD 23
ARTICLE 9 : FORMALITES DE DEPOT 23

HCF BA RLC - NG

ARTICLE 1 : LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

- Être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- Permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés ;
- Permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;
- Permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié ;
- Permettre de répondre aux exigences règlementaires par des formations adaptées pour sensibiliser l'ensemble des salariés sur les enjeux réglementaires en lien avec notre activité et pour s'assurer de la connaissance des règlementations du domaine d'activité.

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

Cet investissement doit permettre à tous les salariés des Caisses régionales 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.

Indicateurs :

- Nombre de jour-homme pour les formations réglementaires et hors réglementaires ;
- Nombre de salariés n'ayant pas réalisé de formation depuis 6 ans et identifiés dans les entretiens professionnels (hors formation réglementaire).
- Budget formation en % de la masse salariale (l'ensemble des salaires bruts versés au salarié)

1.1 : L'ADEQUATION DE CHACUN A SON EMPLOI ET A SON EVOLUTION, QUELS QUE SOIENT L'AGE, LE SEXE ET LA FONCTION DU SALARIE

Assurer le maintien régulier des compétences utiles à l'exercice du métier est un objectif qui correspond au maintien de l'employabilité de tous les salariés.

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

MCF GA RLC. NG

La Caisse régionale s'engage à mettre en place les formations permettant l'accroissement de la professionnalisation des salariés.

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

1.2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

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

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

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

La Caisse Régionale a mis en place une démarche de formation « manager accompagnant » portant sur la relation individuelle entre manager et salarié (formation niveau 1) et sur les relations au sein de l'équipe (formation niveau 2). L'ensemble des managers ont suivi ce cursus de formation et les nouveaux managers le suivent également.

Ce dispositif est complété par le modèle relationnel auquel chaque manager est formé.

Un référentiel des compétences managériales a été élaboré par la Caisse Régionale et des actions de formation collectives et ou individuelles peuvent être mises en place afin de renforcer les compétences sur des domaines identifiés.

Indicateurs :

- Nombre de Femmes et d'Hommes retenus sur les filières métiers et filière manager ;
- Nombre de salariés ayant débuté la filière Trajectoires Manager dans l'année
- Managers formés manager accompagnant Niveau 1 /nombre de managers en poste au 31/12/N (%)
- Managers formés manager accompagnant Niveau 2 /nombre de managers en poste au 31/12/N (%)

1.3 : LA PROFESSIONNALISATION DES NOUVEAUX SALARIES

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

Les nouveaux collaborateurs réseaux intègrent, dès leur embauche et sur une durée de 3 mois, un cursus de formation complet, alternant formations théoriques et mises en pratique. Ce programme, dispensé au sein du Campus By CA Côtes d'Armor, permet une montée en compétences progressive jusqu'à la prise de poste effective au 4ème mois.

MCF EM RLC - NG MG

Les salariés du siège sont intégrés au campus afin de suivre une partie des modules.

Indicateur :

- Nombre de jours de formation nouveaux embauchés

1.4 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

La Caisse Régionale met en œuvre également un vivier de 2 salariés en pépinière sur les métiers suivants : Conseiller Agricole, Conseiller Professionnel, Conseiller Logement et Conseiller en Gestion de Patrimoine. Un parcours de formation adapté au profil individuel des apprenants est mis en place.

En dehors des filières et des pépinières, l'entreprise accompagne les projets professionnels notamment vers des métiers d'expert en favorisant un parcours professionnel permettant d'accéder à ces métiers et si besoin en complétant par des formations adaptées.

Un accompagnement individualisé est également mis en place, soit par des actions de développement des compétences en anticipation des évolutions professionnelles, soit par des plans d'accompagnement individuels dans le cadre des réorientations ou des souhaits des salariés.

Indicateur :

- Nombre de pépinières sorties et en cours sur l'année par métier et les deux années précédentes

1.5 : FORMATIONS SPECIFIQUES PROPOSEES AVANT LE DEPART EN RETRAITE A PARTIR DE 60 ANS

Conformément à la loi, la Caisse Régionale propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail, l'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Cette action de formation permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

La Caisse Régionale mettra à disposition des salariés volontaires les places restantes disponibles pour des salariés qui ne sont pas dans la cible initiale. Cette formation figurera dans la liste des formations qui peuvent être demandées dans le cadre des entretiens annuels.

Indicateur :

- Nombre de participants et nombre de personnes éligibles à partir de 60 ans
- Nombre de participants de moins de 60 ans

1.6 : LES CONDITIONS DE REUSSITE

La Caisse Régionale s'engage à :

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

Le service RH s'engage à :

- Analyser les besoins remontés lors des entretiens professionnels ou sur des besoins ponctuels ;
- Proposer les offres de formation correspondant aux besoins identifiés.

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

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

Le salarié s'engage à :

- Participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- Se positionner comme acteur de sa formation pour :
  - Développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;

MCF BA RLC - VG MG

- Saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

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

ARTICLE 2 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

2.1 : LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Pour répondre aux objectifs de la formation professionnelle, et notamment au besoin de formation pour tous et tout au long de la vie professionnelle, le plan de développement des compétences de la Caisse Régionale proposera des actions individuelles et collectives s'efforçant de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins de formation individuels des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés.

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

Conformément aux dispositions légales, le plan de développement des compétences sera présenté en distinguant :

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

- Les actions de développement des compétences des salariés.

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

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

Première catégorie : Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires

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

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses Régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.
Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

RCF BA RLC NG NW

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

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

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

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

Deuxième catégorie : Les actions de développement des compétences du salarié.

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

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

Indicateurs :

J/H :

- Dédiés aux formations réglementaires
  Dédiés au développement des compétences
- Dédiés à l'adaptation au poste de travail

2.2 : LE TEMPS DE TRAVAIL

Le Code du travail dispose :

- 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 règlementaires, 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, à l'exception des actions suivantes, dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6 du Code du travail :

  - o des actions de formation déterminées par le présent accord qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite de 30 heures par an ou dans une limite de 2% du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

MLF SA RLC - NG MF

- La formation concernée par ce dispositif hors temps de travail est l'ITB.
- 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.

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

- Les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de développement des compétences ou des périodes de professionnalisation (exemples : Bachelor, UE Mastères professionnels).

- Les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles la Caisse régionale prend l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

Indicateur :

- Nombre de Femmes et d'Hommes retenus à des formations de type ITB et nombre de jours HTT

KLF EA RLC. NG

2.3 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, à compter du 1er janvier 2015 ; ce compte est fermé dans les conditions prévues par le Code du travail.

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).

2.3.1 : Les formations éligibles au CPF

L'exposé des motifs de la loi du 5 septembre 2018 rappelle que la réforme « pose les fondements d'un compte personnel de formation rénové et repensé ». « Les règles régissant le fonctionnement du compte personnel de formation sont simplifiées (fin des différentes listes éligibles à la 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.

Au sein de la Caisse régionale, les formations concernées sont l'ITB, Bloc de Mastere Pro/ Agri, Bachelor, diplôme formation expert gestion patrimoine clientèle privée.

Il est convenu, que pour ces formations, la caisse régionale utilisera la moitié du CPF du salarié et non l'intégralité de ses droits disponibles.

2.3.2 : Les demandes de formation dans le cadre du CPF

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

MCF EA RLC - NG MH

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

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

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

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

Les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » et les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ne nécessitent l'accord de la Caisse Régionale, sauf en ce qui concerne le calendrier de la formation.

b. Formations suivies en dehors du temps de travail

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

2.3.3 : Le financement du CPF

a. Les frais de formation

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

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

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

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

b. L'abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant disponible sur le compte personnel du salarié, la Caisse Régionale pourra décider d'abonder pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

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

- Actions prioritaires :
  - Formations s'inscrivant dans le cadre du plan de formation de la Caisse Régionale.

- Publics prioritaires :
  - Salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante ;

RLC · NG

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

Indicateurs :

- Nombre de salariés réalisant une formation à l'initiative de l'entreprise concernés par un prélèvement sur CPF
- Liste des formations concernées
- Total des montants mobilisés sur CPF
- Abondement de l'entreprise : montant total abondement et nombre de CPF concernés

MLF CFT RLC - NG ML

ARTICLE 3 : LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Reconnue par la loi du 5 septembre 2018, l'action de formation en situation de travail 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).

Modalité de formation reconnue, les heures de formation réalisées dans le cadre des AFEST peuvent faire 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'expliciter 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 pourra, le cas échéant, s'inscrire dans l'ambition forte de la Caisse Régionale d'être une entreprise apprenante.

A la date de signature de l'accord, la Caisse Régionale n'utilise pas le dispositif AFEST et se réserve toutefois la possibilité d'ouvrir ce dispositif avec une communication préalable aux IRP.

Indicateur (si dispositif déployé) :

- Nombre d'heures de formation reconnues AFEST

ARTICLE 4 : LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

4.1 – LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

La Caisse Régionale souhaite maintenir ses engagements et investissements en matière d'apprentissage et d'insertion des nouveaux salariés. Elle poursuit, le cas échéant, l'inclusion des contrats de professionnalisation :

- Parmi les formules contractuelles d'accueil des apprentis en alternance, dans le cadre de leurs études préparatoires à l'obtention d'un diplôme de formation initiale ;

- Comme un des moyens d'intégration professionnelle des nouveaux embauchés. Ces contrats formaliseront les actions de professionnalisation destinées aux nouveaux embauchés devant leur permettre d'acquérir la qualification professionnelle visée dans leur emploi. La durée de cette action de professionnalisation sera comprise entre 6 et 24 mois.

- Comme un des moyens d'intégration des travailleurs handicapés.

4.2 – LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

La Caisse Régionale développe une politique volontariste et dynamique en matière d'apprentissage et diversifie les partenariats avec des Etablissements d'enseignement supérieur (Centre de Formation des Apprentis DIFCAM, Ecoles d'Ingénieur Agri, Université de Rennes, Brest ...). Quel que soit le niveau d'apprentissage, l'apprenti est tutoré par un tuteur désigné qui est le Manager. Le Manager veille à l'acquisition des connaissances et aptitudes professionnelles par le tutoré au travers notamment de la transmission de l'expérience et du savoir-faire des équipes. Il fait un point régulier avec le tutoré sur son apprentissage.

L'alternance permet d'acquérir une qualification professionnelle par l'association d'un enseignement théorique dans un établissement d'enseignement à un stage pratique en entreprise. Elle peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage comme évoqué ci-dessus mais aussi d'un contrat de professionnalisation.

Indicateurs :

- Nombre de contrats Pro et Apprentissage au 31/12/N
- Ratio apprentis-contrats pro / nombre CDI au 31/12/N

ARTICLE 5 : LA COMMISSION VIE SOCIALE

La Commission Vie Sociale assure le suivi de la Formation Professionnelle.

Elle a pour missions de préparer les avis du Comité Social et Economique sur l'exécution du plan de développement des compétences, les orientations de la formation professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de développement des compétences à venir.

Cette Commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

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

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

Les indicateurs seront transmis à la CVS une fois par an et pour les trois dernières années.

MCF BA RLC - NG

ARTICLE 6 : LES DEMARCHES D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

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

6.1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

6.1.1 : Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

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

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

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

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

6.1.2 : Périodicité de l'entretien professionnel

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

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

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

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

MLF BA RLC · MG

6.1.3 : Modalités de l'entretien professionnel

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

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

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

a. La conduite de l'entretien

L'entretien professionnel sera conduit :

- Tous les ans : avec le manager.

- Tous les 6 ans : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines ou le manager afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

  Lors de cet entretien à 6 ans, il est vérifié que le salarié a bénéficié d'une formation, autre que de la formation obligatoire, dans les 6 ans écoulés.

  Dans la négative, le service RH prendra contact avec le salarié concerné et son manager pour identifier les formations qui seraient envisageables pour renforcer les compétences acquises et ou développer de nouvelles compétences

- A l'issue d'une période de longue absence (**plus de 4 mois**) : avec le manager et/ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

- Avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise.

- Lors de la reprise à l'issue d'une période à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager.

- A l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines et, le cas échéant, avec le manager.

b. La formalisation de l'entretien

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

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

MCF OK RLC NG MH

c. Les suites de l'entretien

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

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

Cette demande d'entretien pourra être formulée par le salarié, le manager ou le service Ressources Humaines au vu des conclusions de l'entretien, lorsqu'un accompagnement complémentaire apparaitra nécessaire.

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

d. La formation des personnes conduisant l'entretien

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

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

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

6.1.4 : L'état des lieux récapitulatif

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

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

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

Une sensibilisation sera faite aux managers pour dissocier l'entretien annuel de l'entretien professionnel à 6 ans.

Indicateurs :

Entretiens professionnels :

- Nombre d'entretiens réalisés /nombre CDI
- % d'entretien avec au moins un souhait de formation exprimé
- Taux de traitement des souhaits de formation exprimés

MLF BM RLC. NG

NV

- Nombre d'entretiens suite à longue absence (plus de 4 mois)

Entretiens professionnels à 6 ans :

- Nombre de salariés concernés par l'entretien pro à 6 ans
- Nombre d'entretiens à 6 ans réalisés par le manager

6.2 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au-delà des dispositifs mis en place par la Caisse Régionale, les salariés pourront bénéficier gratuitement et anonymement du Conseil en Evolution Professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

6.3 : LE BILAN DE COMPETENCES

La Caisse Régionale peut proposer, sur la base du volontariat, 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 et les besoins et possibilités de l'entreprise.
Le salarié peut réaliser un bilan de compétence sans en informer l'entreprise.

6.4 : LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

La VAE permet notamment aux personnes les moins diplômées d'accéder à des parcours de formation et à des diplômes nationaux (CETCA ...)

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

6.5 : LE CPF DE TRANSITION

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, destinées à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

6.6 : ACCES AUX INFORMATIONS

La Caisse Régionale met à disposition les informations relatives aux dispositifs mentionnés ci-dessus sur la tablette RH dans un onglet dédié formation.

6.7 : FORMATION PENDANT LES JIFE

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

Afin notamment de dédier du temps chaque mois aux formations et e-learning, la Direction décide de laisser un JIFE libre chaque mois et pendant les vacances scolaires. Pendant les

MLF OA RLC NG MG

vacances d'été, un JIFE par mois sera libre. La plage horaire ainsi dégagée devra être effectivement dédiée à des temps de formation.

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

Les modules de e-learning DCI permettant la validation des évaluations règlementaires seront organisés en agence, sur un temps commun dans le cadre d'une journée dédiée au sein du secteur d'agence.

Indicateur :

- Nombre d'heures de formation en JIFE comptabilisées dans le plan de formation avec les thèmes de formation concernées.
- Nombre de JIFE consacrés aux e-learning

6.8 : L'ACCOMPAGNEMENT ET LE TUTORAT

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

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

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

Différentes formes de tutorat existent au sein de la Caisse Régionale.

L'accompagnement et le tutorat sont confiés à des salariés experts dans leur domaine. Ce critère sera notamment pris en compte pour les attributions individuelles de RCI et RCP.

6.9 : E-FORMATION

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

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

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

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. 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'assurera notamment que le salarié soit mis dans des conditions

MLF BA RLC NG

matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

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

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

Indicateurs :

- Nombre d'heures de formation en format e-learning réalisées année N
- % du volume horaire du plan de formation annuel

6.10 : CAS PARTICULIER DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité, ...).

Par ailleurs, dans le cadre du plan de développement des compétences, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L.1242-14 du Code du travail.

Le Compte Personnel de Formation est également ouvert aux salariés recrutés en contrat à durée déterminée.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

7.1 : LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

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

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

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

- Les frais remboursés sont exclusivement ceux engagés par l'entreprise

- La clause s'applique en cas de démission du salarié (sauf en cas de démission pour intégrer une autre entité du groupe CREDIT AGRICOLE)

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

RCF DA RLC NG ML

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

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

- Les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations

- Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

En cas de cofinancement d'une action de formation par l'employeur et par le salarié qui mobilise ses droits à CPF, seule la part financée par l'employeur est susceptible de faire l'objet d'une clause de dédit-formation.

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

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

ARTICLE 8 : SYNTHESE DES INDICATEURS

- Nombre de jour-homme pour les formations réglementaires et hors réglementaires ;
- Nombre de salariés n'ayant pas réalisé de formation depuis 6 ans et identifiés dans les entretiens professionnels (hors formation réglementaire).
- Budget formation en % de la masse salariale
- Nombre de Femmes et d'Hommes retenus sur les filières métiers et filière manager ;
- Nombre de salariés ayant débuté la filière Trajectoires Manager dans l'année
- Managers formés manager accompagnant Niveau 1 /nombre de managers en poste au 31/12/N (%)
- Managers formés manager accompagnant Niveau 2 /nombre de managers en poste au 31/12/N (%)
- Nombre de jours de formation nouveaux embauchés
- Nombre de pépinières sorties et en cours sur l'année par métier et les deux années précédentes.
- Nombre de participants et nombre de personnes éligibles à partir de 60 ans
- Nombre de participants de moins de 60 ans

J/H :

- Dédiés aux formations réglementaires
  Dédiés au développement des compétences
- Dédiés à l'adaptation au poste de travail

- Nombre de Femmes et d'Hommes retenus à des formations de type ITB et nombre de jours HTT
- Nombre de salariés réalisant une formation à l'initiative de l'entreprise concernés par un prélèvement sur CPF
- Liste des formations concernées
- Total des montants mobilisés sur CPF
- Abondement de l'entreprise : montant total abondement et nombre de CPF concernés
- Nombre d'heures de formation reconnues AFEST
- Nombre de contrats Pro et Apprentissage au 31/12/N

MLF SA RLC NG

- Ratio apprentis-contrats pro / nombre CDI au 31/12/N

Entretiens professionnels :

- Nombre d'entretiens réalisés /nombre CDI
- % d'entretien avec au moins un souhait de formation exprimé
- Taux de traitement des souhaits de formation exprimés
- Nombre d'entretiens suite à longue absence (plus de 4 mois)

Entretiens professionnels à 6 ans :

- Nombre de salariés concernés par l'entretien pro à 6 ans
- Nombre d'entretiens à 6 ans réalisés par le manager

- Nombre d'heures de formation en JIFE comptabilisées dans le plan de formation avec les thèmes de formation concernées.
- Nombre de JIFE consacrés aux e-learning
- Nombre d'heures de formation en format e-learning réalisées année N
- % du volume horaire du plan de formation annuel

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Les parties signataires conviendront de se réunir trois mois avant la date d'expiration, soit le 30 septembre 2025 au plus tard, pour décider des conditions de sa reconduction.

ARTICLE 10 : FORMALITES DE DEPOT

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

MCF DA RLC - NG ML

Fait à Ploufragan, le 23 janvier 2023.

Les Organisations Syndicales :

La Directrice Générale

Michèle GUIBERT

CGT Elise ANDRÉ

FO Marie LE FRIEC

SNECA CGC Roselyne LECORRE

SUDCAM Noëlle GORÉ