



ALSACE VOSGES
banque & assurances

**Accord sur la Gestion Prévisionnelle des
Emplois et des Compétences (GPEC) de la
Caisse régionale de
Crédit Agricole Alsace Vosges**

Entre les soussignés

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALSACE VOSGES
Ayant son siège social 1, place de la Gare 67000 STRASBOURG

Représentée par
Agissant en qualité de Directeur Général

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes

CFDT représentée par

SNECA CGC représenté par

SNIACAM représenté par

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE :	4
ARTICLE 1. DEFINITIONS ET PRINCIPES.....	5
1.1. DEFINITION DE LA NOTION DE STRATEGIE	5
1.2. DEFINITION DE LA GPEC	5
1.3. LES ACTEURS DE LA GPEC	5
1.4. DEFINITION DE LA SOUS-TRAITANCE ET CONDITIONS DE LEUR INFORMATION	6
ARTICLE 2. LES OUTILS D'ANALYSE ET DE DIAGNOSTIC	6
2.1. ANALYSE QUANTITATIVE	6
2.1.1. ANALYSE PROSPECTIVE DES DEPARTS	6
2.1.2. LES OUTILS DE PILOTAGE RH	7
2.2. ANALYSE QUALITATIVE	7
2.2.1. LES ENTRETIENS.....	7
2.2.1.1. L'ENTRETIEN ANNUEL D'APPRECIATION (EAP).....	7
2.2.1.2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	7
2.2.1.3. LE BILAN DE COMPETENCES	8
2.2.1.4. L'ENTRETIEN RH.....	8
2.2.2. LES REVUES DE CARRIERE	8
2.2.3. LE CLIC MOBILITE	8
2.2.4. L'IDENTIFICATION DES METIERS EMERGENTS.....	9
ARTICLE 3. LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT.....	9
3.1. L'INFORMATION :	9
3.1.1. LES CHEMINS DE CARRIERE	9
3.1.2. LES FICHES METIERS.....	9
3.2. LE RECRUTEMENT ET LE RECOURS AUX TYPOLOGIES DE CONTRAT.....	10
3.3. L'INTEGRATION AVANT TITULARISATION.....	10
3.4. L'ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPETENCES	10
3.4.1. L'ALTERNANCE	10
3.4.2. LES VIVIERS	11
3.5. LA MOBILITE	11
3.5.1. BENEFICIAIRES.....	11
3.5.2. DEFINITIONS	11
3.5.3. INITIATIVE DE LA MOBILITE.....	12
3.5.4. CONCILIATION DE LA VIE PRIVEE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE.....	12
3.5.5. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT NON FINANCIERES DES MOBILITES	13
3.5.5.1. MOBILITES FONCTIONNELLES CHOISIES :	13
3.5.6. MOBILITES FONCTIONNELLES NON-CHOISIES	13
3.5.6.1. MOBILITES SUPERIEURES A 50 KM :	14
3.5.7. MODALITES FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT.....	14
3.5.7.1. ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES DEPLACEMENTS :	14
3.5.7.1.1. DEMENAGEMENT :	14
3.5.7.1.2. TRAJET :	14
3.5.7.2. REMUNERATION	15
3.5.7.2.1. GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT DES PRISES DE RESPONSABILITES :	15
3.5.7.2.2. MOBILITE FONCTIONNELLE NON CHOISIE SUR UN POSTE DE NIVEAU INFERIEUR :	15
3.5.8. DROIT A L'ERREUR.....	15
3.5.9. DROIT DE REFUS.....	16
ARTICLE 4. FORMATION – COMPETENCES ET EMPLOYABILITE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE -CPF... 	16
4.1. MISE PLACE DES REFERENTIELS METIERS ET COMPETENCES.....	16

4.2.	LA METHODOLOGIE DES FORMATIONS.....	17
4.3.	LES FORMATIONS DIPLOMANTES.....	17
4.4.	LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).....	17
4.5.	LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP), OU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNEL.....	18
4.6.	LE BILAN DE COMPETENCES.....	18
4.7.	LES PROCESSUS D'IMMERSION.....	19
4.8.	LES PEPINIERS.....	19
4.9.	LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF).....	19
4.9.1 :	LE PERIMETRE DES FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF.....	20
4.9.2 :	LES FORMATIONS FAISANT L'OBJET D'UN ABONDEMENT DE LA CAISSE REGIONALE.....	20
4.9.4 :	LES SALAIRES PRIORITAIRES.....	21
4.9.5 :	CARACTERISTIQUES DE L'ABONDEMENT.....	21
4.10.	LES ACTIONS DE FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL.....	21
4.11.	LES RECONVERSIONS OU PROMOTIONS PAR L'ALTERNANCE (« PRO-A »).....	22
4.12.	DISPOSITIF DE PARRAINAGE.....	22
4.12.1.	LE PRINCIPE.....	22
4.12.2.	LA DECLINAISON AU SEIN DE LA CAISSE.....	23
ARTICLE 5 : LE TUTORAT.....		23
5.1 :	LES OBJECTIFS DU TUTORAT.....	23
5.2 :	LES PERIODES DE TUTORAT.....	24
5.3 :	LES OUTILS DE MISE EN ŒUVRE.....	24
5.4 :	IDENTIFICATION ET DESIGNATION DES TUTEURS.....	25
5.5 :	LES MISSIONS DES TUTEURS.....	25
5.6 :	RECONNAISSANCE DES TUTEURS.....	26
ARTICLE 6. SUIVI DE L'ACCORD.....		26
ARTICLE 7. DUREE DE L'ACCORD.....		26
ARTICLE 8. REVISION DE L'ACCORD.....		26
ARTICLE 9. PUBLICITE DE L'ACCORD.....		27

Préambule :

Le projet de développement de l'emploi et des compétences de la Caisse régionale Alsace Vosges à l'horizon 2024, s'inscrit dans les orientations du Groupe et réaffirme sa volonté de mettre l'humain au centre de ses préoccupations. La politique de gestion de carrière de l'entreprise est basée sur le principe d'évolution et de promotion interne et permet ainsi à ses collaborateurs d'accéder à une diversité d'emplois tout au long de sa vie professionnelle. L'objectif de la GPEC est d'adapter en permanence les compétences des collaborateurs aux besoins émergents, de se saisir de l'innovation et de cultiver l'esprit d'entrepreneuriat. Les organisations syndicales et la direction veulent faire de la fidélisation des salariés l'un des objectifs majeurs de cet accord en donnant aux collaborateurs les moyens de s'adapter aux évolutions, de s'épanouir dans leur travail, de renforcer leur capacité et performances tout au long de leur parcours professionnel.

Pour accompagner les trajectoires professionnelles, les principaux axes de travail retenus par les partenaires sociaux sont les suivants :

- Capitaliser sur les outils d'analyse et de diagnostic tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif pour avoir une vision objective de la situation de l'entreprise ;
- Améliorer les conditions d'accompagnement des collaborateurs lors de leur recrutement et favoriser leur intégration en s'appuyant notamment sur le tutorat ;
- Anticiper les besoins de compétences de l'entreprise et les souhaits de mobilité des collaborateurs ;
- Adapter le processus de formation au développement des compétences pour permettre aux collaborateurs d'exercer leur métier dans des conditions optimales, tout en préservant leur employabilité à long terme.

La GPEC est au service de la stratégie de l'entreprise et à ce titre, les parties sont convaincues qu'un dialogue loyal entre les responsables de la Caisse régionale Alsace Vosges et les instances représentatives du personnel contribue à la compréhension de la stratégie de l'entreprise par le plus grand nombre. L'appropriation de cette stratégie constitue un levier fort d'engagement pour la majorité des salariés en permettant de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation de chacun.

Il est rappelé l'attachement et l'engagement fort que porte la Caisse régionale Alsace Vosges au développement de l'emploi et des compétences de ses collaborateurs.

Toutefois, la réussite de la mise en œuvre du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences repose sur l'action concertée entre la Caisse régionale Alsace Vosges, le salarié et son manager. Le salarié demeure l'acteur principal de sa formation dont les objectifs doivent être bien compris pour être partagés.

Article 1. Définitions et principes

1.1. Définition de la notion de stratégie

Traditionnellement les accords de GPEC traitent des conditions de consultation du Comité Social et Economique sur la stratégie de l'entreprise. Ils sont aujourd'hui encadrés par l'article L 2312-24 du Code du travail qui prévoit la méthode et les conditions de la consultation du Comité Social et Economique sur ce sujet. L'accord n'en traitera donc pas explicitement. Il est toutefois important de donner les précisions suivantes.

La notion de stratégie de l'entreprise ne fait l'objet d'aucune définition légale. Elle est définie par l'accord national du 26 octobre 2020 comme étant « *constituée des principales ambitions durables de l'entreprise, arrêtées au regard des diagnostics de l'environnement, du marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle, des forces et faiblesses de l'entreprise, de ses valeurs, des opportunités qu'elle souhaite saisir et des menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte. Fruit d'une réflexion permanente, la stratégie s'appuie sur la vision de l'entreprise de la mission qui est la sienne, dans son environnement, et s'inscrit dans la durée* ».

1.2. Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences consiste à concevoir et à mettre en place des politiques de formation, de recrutement et de mobilité cohérentes, visant à permettre à l'entreprise et aux salariés de passer, sans heurts, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure de compétences probable au regard des ambitions stratégiques.

La GPEC doit aussi permettre, au-delà des évolutions de structure, de donner des moyens à chaque salarié d'évoluer dans la Caisse régionale.

La gestion prévisionnelle au sein de la Caisse régionale s'exprime au travers de plusieurs processus : recrutement, mobilité, développement des compétences, appréciation des contributions et développement personnel (EAP), revues d'effectif, entretiens RH

La GPEC suppose :

- la responsabilité de l'entreprise dans l'anticipation de ses ambitions stratégiques, et l'accompagnement des projets professionnels et de l'employabilité des salariés ;
- l'implication et la responsabilisation du salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle dont il est l'acteur clé ;
- la volonté partagée des acteurs du dialogue social d'inscrire leurs réflexions dans une démarche aussi prospective que possible, en tenant compte, de manière réaliste, de la difficulté à projeter, de manière exhaustive ou précise, l'ensemble des événements ou facteurs externes à même d'impacter la stratégie et les politiques d'entreprise en matière de GPEC

1.3. Les acteurs de la GPEC

La politique de GPEC de la Caisse régionale est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines en relation avec les autres Directions et les managers.

Dans ce cadre, chaque salarié, avec l'accompagnement de son manager, est acteur de son parcours professionnel et de son adaptation aux évolutions technologiques et aux changements réglementaires, par l'intermédiaire des outils, des formations et informations mis à sa disposition, ceci tout au long de sa vie professionnelle, en accord avec les besoins de l'entreprise.

Les managers sont aussi acteurs en informant régulièrement les collaborateurs des orientations de la Caisse régionale et de ses besoins et les accompagnent dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux sont également partenaires de la démarche de gestion des emplois et des compétences par les informations qu'ils reçoivent et les suggestions qu'ils apportent, les demandes complémentaires qu'ils formulent et les avis qu'ils émettent, au sein des instances appropriées.

1.4. Définition de la sous-traitance et conditions de leur information

Ce thème fait désormais partie de la négociation sur la GPEC et doit faire l'objet d'une explicitation.

La sous-traitance est l'opération par laquelle une société délègue à une autre une partie de sa production, la production de certains de ses composants ou encore une partie d'un contrat obtenu par le donneur d'ordre. Le sous-traitant s'engage à exécuter un produit ou une tâche sur la base des instructions de l'entreprise donneuse d'ordre qui conserve la haute main sur le produit et ses caractéristiques. En cela le sous-traitant est distinct du fournisseur dans la mesure où ce dernier est totalement responsable du produit ou service qu'il propose à son client.

Dès lors que les orientations stratégiques de la Caisse régionale seront susceptibles d'avoir un impact sur les métiers, emplois et compétences des salariés des entreprises sous-traitantes, la Caisse régionale adressera un courrier détaillé à la Direction de l'entreprise sous-traitante. Copie de ce courrier sera remise au Comité Social et Economique.

Article 2. Les outils d'analyse et de diagnostic

2.1. Analyse quantitative

2.1.1. Analyse prospective des départs

Pour organiser les flux de départ et assurer la relève, une analyse prospective des départs sera réalisée :

- Suivi des départs prévisionnels à la retraite par la diffusion d'enquêtes à destination des plus de 57 ans.
- Suivi d'un taux de sortie permettant d'anticiper les volumes de recrutement
- L'analyse des départs de type démission et fin de période d'essai sera également mise en œuvre pour ajuster les politiques d'intégration et/ou de recrutement
- Le suivi des postes vacants
- Echanges réguliers entre le manager et les équipes de la Direction des Ressources Humaines

Les enjeux sont notamment le renouvellement des générations et la captation des profils permettant la continuité de services.

2.1.2. Les outils de pilotage RH

Les tableaux de bords permettent :

- De mettre en évidence des tendances
- D'anticiper le fonctionnement de l'activité et suivre l'application de la stratégie définie par la mesure des écarts.

2.2. Analyse qualitative

2.2.1. Les entretiens

Les entretiens constituent un moment privilégié d'échange entre un salarié et son employeur. Sans préjudice du respect du nouvel article L 6315-1, concernant l'instauration de nouveaux entretiens professionnels, la Caisse régionale entend pérenniser les rencontres détaillées ci-après.

2.2.1.1. L'entretien annuel d'appréciation (EAP)

Chaque année, tous les salariés présents à leur poste de travail bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, au cours duquel un véritable échange s'instaure sur les points suivants :

- le niveau de maîtrise du collaborateur des compétences clés de son emploi
- sa contribution qualitative et quantitative
- ses points forts et ses axes d'amélioration
- les conditions d'exercice du forfait annuel en jours pour les collaborateurs au forfait.

2.2.1.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'évaluer l'employabilité du salarié et de construire un projet professionnel. Les managers bénéficieront de formations pour les aider dans la réalisation de cet entretien.

L'entretien professionnel a pour objectif 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 à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe),
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation.

La réglementation impose de le réaliser tous les 2 ans, mais, au sein de la Caisse régionale Alsace Vosges, il sera réalisé tous les ans. Cet entretien peut aussi se réaliser à des moments où il peut être utile de se poser des questions sur son parcours professionnel, comme à un retour d'absence longue par exemple.

Il est rappelé qu'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, 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.

2.2.1.3. Le bilan de compétences

Tout salarié peut, après accord de la Direction des Ressources Humaines, dans le cadre d'une démarche individuelle, bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou envisager une nouvelle orientation.

Ce bilan est réalisé à la demande du salarié ou avec son accord s'il est proposé par l'entreprise. Il est, dans tous les cas, effectué en dehors de l'entreprise. Le bilan est réalisé sur le CPF. Le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire si le bilan de compétences est réalisé durant ses heures de travail.

2.2.1.4. L'entretien RH

Tout salarié, à tout moment et à son initiative, peut bénéficier d'un entretien avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines pour faire le point sur son évolution professionnelle. La Direction des Ressources Humaines actera de la réception de la demande d'entretien dans l'attente de la prise de rendez-vous effective.

Certains événements déclenchent une proposition d'entretien avec la Direction des Ressources Humaines (retour d'absence longue, fin de détachement, ...).

2.2.2. Les revues de carrière

Des revues de carrière seront organisées annuellement par la Direction des Ressources Humaines pour évaluer, grâce à des « regards croisés », la performance et le potentiel d'évolution de tous les salariés.

Elles ont pour objet l'identification :

- des potentiels utiles à la CR, afin de permettre une mise en œuvre d'actions rapides (plan d'accompagnement, mobilité...) en fonction des besoins en compétences
- des potentiels managériaux
- de salariés pour lesquels une mobilité est à initier
- des personnes en difficulté
- des départs à venir

2.2.3. Le clic Mobilité

Au sein du réseau, un appel à candidatures est réalisé deux fois par an, sous forme de campagne mobilité, où le collaborateur peut exprimer ses souhaits :

- De mobilité géographique
- Et/ou de mobilité fonctionnelle

La campagne de mobilité est couplée avec les demandes d'entrée en pépinière, pour les métiers concernés.

L'avis du responsable hiérarchique doit être sollicité : ce dernier doit se positionner en exprimant un avis motivé.

2.2.4. L'identification des métiers émergents

De nombreux facteurs d'ordres économiques, technologiques, sociétaux ou encore réglementaires impactent les métiers et leur évolution. L'appréhension de ces phénomènes nationaux au niveau de notre Caisse régionale pourra être effectuée grâce aux informations émanant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, instauré par l'accord national du 15 février 2011.

Article 3. Les outils d'accompagnement

3.1. L'information :

3.1.1. Les chemins de carrière

La Caisse régionale a souhaité rendre plus lisible sa politique de mobilités en communiquant sur :

- les chemins de carrière des métiers des réseaux : un schéma type des parcours professionnels décrivant les passerelles et les progressions entre les métiers.
- des normes d'occupation des postes dans les réseaux : qui définissent des durées optimales en fonction des métiers et des situations.

L'élaboration des trajectoires professionnelles des métiers du Siège seront mises en œuvre au plus tard au 1er semestre 2022.

Des travaux de mise à jour des différents outils sont en cours, pour permettre une meilleure accessibilité aux collaborateurs.

3.1.2. Les fiches métiers

La fiche métier permet à chaque salarié d'identifier le périmètre de ses missions, les activités principales et les objectifs de son poste. Dans le cadre d'un processus de mobilité ou de recrutement la fiche métier permet de visualiser les attendus et les pré-requis du poste.

La fiche a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois de l'entreprise ainsi que des principales passerelles existantes entre ces métiers.

3.2. Le recrutement et le recours aux typologies de contrat

La Caisse régionale réaffirme sa volonté d'assurer la mise en œuvre du principe de « diversité » dans son recrutement. Le Crédit Agricole Alsace Vosges souhaite favoriser la diversité des profils recherchés et des âges, et porte une attention particulière aux retours à l'emploi. L'entreprise souhaite qu'indépendamment du métier exercé et du secteur géographique d'exercice, les collaborateurs proviennent de sources de recrutement variées, présentant des profils diversifiés. La Caisse régionale engagera des actions dédiées et spécifiques de sourcing: contrat de professionnalisation, campagne de recrutement ; en partenariat le cas échéant avec le tissu associatif local.

Le Crédit Agricole Alsace Vosges tient ses engagements d'entreprise attachée à la gestion des carrières en privilégiant les contrats à durée indéterminée. Les collaborateurs intégrant l'entreprise auront l'assurance d'un parcours professionnel évolutif et diversifié, le choix de changer de métier à l'échelle interdépartementale.

Le recours aux contrats précaires sera en principe limité aux cas de surcroît temporaire d'activité et aux remplacements de salariés absents. Le développement des viviers sera à cet effet un moyen d'éviter le recours aux contrats précaires.

3.3. L'intégration avant titularisation

Les nouveaux embauchés sont pris en charge durant une demi-journée à deux jours, suivant leur affectation, par le service formation puis, lors de leur parcours d'intégration, ils effectueront plusieurs points d'étapes permettant d'évaluer l'acquisition de leurs compétences et d'adapter en fonction de leur niveau le déroulement des actions de formation à suivre. La Caisse régionale va travailler sur un processus « d'onboarding » permettant d'intégrer plus facilement les nouveaux embauchés.

3.4. L'anticipation des besoins en compétences

3.4.1. L'alternance

La Caisse régionale entend faire de la formation en alternance un mode de recrutement à part entière contribuant au renouvellement nécessaire de sa pyramide des âges et également de ses engagements en matière d'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de l'accord d'entreprise en vigueur dans la Caisse régionale.

Le recours à l'alternance s'effectuera essentiellement sur des métiers commerciaux, pour des diplômes de type licence professionnelle ou master.

Des partenariats avec des écoles type agro-alimentaires ou de commerce seront également mis en place.

3.4.2. Les viviers

Pour éviter la vacance des postes due à des départs non-prévisibles (démission, fin de période d'essai...) ou des absences, des viviers de collaborateurs commerciaux seront mis en place. Les viviers ont pour objectif d'anticiper les recrutements et la préparation à des métiers d'expertise qui demandent de fortes compétences et connaissances.

A titre d'exemple : des collaborateurs exerçant un métier d'Attaché de Clientèle, ayant un potentiel avéré pourront exercer en mission un métier de Conseiller Particulier, Professionnel ou Agri, pour gagner en réactivité et en compétences.

Une préparation spécifique sera mise en œuvre, en fonction de la nature des métiers exercés.

3.5. La mobilité

La Caisse régionale mettra à la disposition des collaborateurs un « guide de la mobilité » pour les informer de manière synthétique sur les dispositifs prévus par le présent accord.

3.5.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent dispositif :

- Tous les salariés en contrat à durée indéterminée.

Sont exclues :

- Les mobilités pour raisons disciplinaires (art 13 de la CCN)
- Les mobilités pour cause de santé fondées sur une recommandation du médecin du travail
- Toutes les demandes exprimées par le salarié comme étant pour convenance personnelle (ex : rapprochement familial, préférence géographique)
- Les cas de non titularisation dans le cadre d'une période probatoire
- Les retours de congés maternité pour la partie relative au droit de refus
- Les missions temporaires, qu'elles soient géographiques et/ou fonctionnelles. Le manager tiendra compte du temps passé en mission pour l'évaluation des compétences et performances du collaborateur. Les efforts consentis et les compétences acquises lors d'une mission sont susceptibles d'être pris en compte pour faciliter l'évolution professionnelle et d'être accompagnés financièrement.

3.5.2. Définitions

Mobilité fonctionnelle :

Elle se caractérise par un changement d'emploi, qu'il soit de pesée inférieure, égale ou supérieure au précédent.

Mobilité géographique :

Elle se caractérise par un changement de lieu d'affectation (y compris ses antennes pour les agences). Elle se concrétise par une modification de la distance domicile/lieu de travail.

3.5.3. Initiative de la mobilité

Qu'elles soient à l'initiative du collaborateur qui répond à une offre de la Caisse régionale ou à l'initiative de l'Employeur, les mobilités ci-dessous entrent dans le champ de l'accord. Elles sont en effet effectuées dans l'intérêt de l'Entreprise.

a. A l'initiative du collaborateur :

Celui-ci postule à une proposition d'emploi (métier et zone géographique) ou par le biais d'un clic mobilité.

b. A l'initiative de la Caisse régionale :

La mobilité concerne des salariés identifiés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) comme ayant une compétence particulière pour occuper un poste vacant ou lors de réorganisations ayant pour conséquence la nécessité de reclassements.

La Caisse régionale pourra proposer à tout collaborateur une mobilité fonctionnelle ou géographique dans ce cadre.

La proposition devra détailler :

- La nature du poste, ses missions et les compétences requises
- La zone géographique d'exercice
- Les conditions de rémunération
- Les conditions d'accompagnement (ex : formation, tutorat, monitorat).

3.5.4. Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

Afin de concilier vie privée et vie professionnelle, et dans un souci de développement durable, les propositions de mobilité seront effectuées en tenant compte à la fois des besoins de l'Entreprise et des contraintes du salarié.

Ainsi, les propositions seront effectuées en priorité :

- Au sein de l'agence d'affectation ou de ses antennes
- Puis au sein du groupe d'agences,
- Puis au sein des groupes d'agences limitrophes.

La Caisse régionale examinera les situations de handicap ou de santé lors de propositions d'affectation. Elle sera également attentive aux salariés qui se trouvent en difficulté pour des raisons personnelles ou familiales.

En cas de promotion, les propositions seront faites en priorité au sein du groupe d'agences puis des groupes d'agences limitrophes.

3.5.5. Modalités d'accompagnement non financières des mobilités

3.5.5.1. Mobilités fonctionnelles choisies :

Le principe est de favoriser une concertation tripartite entre salariés, managers et Direction pour permettre aux salariés de s'impliquer et de participer activement à l'élaboration de leur projet professionnel, notamment pour améliorer les chances de réussite.

1. Dans tous les cas les salariés bénéficieront :
 - d'un diagnostic personnalisé (manager + Ressources Humaines)
 - d'un accompagnement :
 - Formation (pépinière, plan de formation individuel) et/ou
 - Monitorat et/ou
 - Tutorat
2. En cas de promotion, durant la période probatoire auront lieu:
 - Un entretien d'évaluation à mi-parcours
 - Un entretien précédant l'échéance de la titularisation.

3.5.6. Mobilités fonctionnelles non-choisies

Les salariés concernés seront, dans un premier temps, reçus par leur hiérarchie et/ou par la Direction des Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre le temps et les moyens nécessaires à la réception de tous les salariés concernés qui en feront la demande.

Les entretiens individuels permettront :

- d'expliquer les modalités d'application du présent accord
- d'expliquer le contexte et les conséquences du projet entraînant l'évolution
- de réaliser un point sur la carrière du salarié
- d'identifier et de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales du salarié
- de recueillir les souhaits d'évolution
- de rechercher des solutions prenant en compte les souhaits et les compétences des salariés et les possibilités de la Caisse régionale
- d'identifier les compétences acquises et les compétences requises pour l'exercice d'un emploi cible
- d'identifier les écarts entre le poste occupé et le nouveau poste proposé, les besoins en formation
- de préciser les mesures d'accompagnement nécessaires pour pallier les éventuels écarts.

Les salariés pourront bénéficier, à leur demande ou sur proposition de la Direction des Ressources Humaines d'un bilan de compétences effectué avec le concours de spécialistes extérieurs à l'entreprise. Le salarié utilisera prioritairement son Compte Personnel de Formation pour se faire.

Les échanges incluront un entretien avec le nouveau hiérarchique voire un stage de découverte dans une autre unité de l'entreprise.

Lorsque le projet du salarié sera finalisé et validé, les moyens nécessaires au succès de sa nouvelle orientation seront mis en œuvre.

Un suivi individuel mensuel pendant les mois suivants la prise de poste, réalisé avec le responsable hiérarchique, permettra d'établir un bilan, afin d'apporter si nécessaire les aides supplémentaires dont le salarié pourrait avoir besoin.

3.5.6.1. Mobilités supérieures à 50 km :

Dans le cadre d'une mobilité géographique impliquant un déplacement de 50 km et plus par trajet, le salarié bénéficiera d'une priorité de réaffectation dans une aire géographique plus proche du lieu d'affectation qui était le sien avant la mobilité après un temps minimal d'occupation de son poste de trois ans.

3.5.7. Modalités financières d'accompagnement

En cas de mobilité imposée ou en cas de candidature, la Caisse régionale accompagnera financièrement le salarié selon les modalités ci-après :

3.5.7.1. Accompagnement financier des déplacements :

3.5.7.1.1. Déménagement :

En cas de mobilité professionnelle accroissant la distance domicile/lieu de travail de plus de 70 km par trajet, avec déménagement permettant de réduire de 50% cette distance dans les 12 mois suivant la nomination, les frais de déménagement seront remboursés selon les modalités suivantes :

- Une prime d'installation de 1 500 €
- Si les revenus fiscaux n-2 (ou n-1 si plus favorable) du salarié ne dépassent pas le plafond de ressources PLI (Prêt Locatif Intermédiaire), le salarié s'adressera à l'organisme qui recouvre les cotisations de la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC) et pourra percevoir une indemnité à hauteur de 3 200 € maximum dans la limite des frais effectivement engagés et dans le respect des dispositifs en vigueur dans ces organismes.
- Pour l'ensemble des salariés, la Caisse régionale prendra en charge le déménagement dans la limite de 2 500 € sur présentation de la facture.

3.5.7.1.2. Trajet :

En cas d'augmentation du trajet domicile /lieu de travail de plus de 20 km aller/retour, suite à la nouvelle affectation, la distance supplémentaire sera remboursée sur la base de 50% du barème kilométrique en vigueur au sein de la Caisse régionale. Les calculs seront effectués sur la base des trajets les plus rapides donnés par les systèmes informatisés de détermination d'itinéraire (type Google Maps ou Mappy).

Cette indemnité sera versée sur la base d'un aller/ retour par jour travaillé pendant une période de 12 mois.

Selon les mêmes modalités, lorsque le salarié sera amené à utiliser les transports en communs, la Caisse régionale prendra en charge la totalité du prix de l'abonnement durant 12 mois.

En outre, lorsque le salarié ayant augmenté son trajet domicile/lieu de travail de plus de 20 km aller/retour devra s'acquitter de frais de péage dont il était dispensé avant sa mobilité, la Caisse régionale prendra en charge ces frais supplémentaires durant 12 mois.

3.5.7.2. Rémunération

3.5.7.2.1. Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités :

Conformément à l'annexe II Chapitre III de la Convention Collective Nationale (CCN), l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne saurait être inférieur à 50 euros (classe I), 75 euros (classe II) et 110 euros (classe III).

Ce dispositif est indexé sur les évolutions de la CCN.

L'annexe de la convention collective nationale permet l'évolution de chacun dans son métier et favorise la reconnaissance de l'expertise.

3.5.7.2.2. Mobilité fonctionnelle non choisie sur un poste de niveau inférieur :

- La rémunération globale composée de :
 - La Rémunération de la Classification : RCP/RCE
 - La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI)
 - La Rémunération Non Conventionnelle (RNC)
 - La Rémunération Extra Conventionnelle (REC)

est maintenue.

- o La REC sera transformée en RNC, absorbable en cas de retour à meilleure fortune.

Ce dispositif n'est pas applicable lorsque la mobilité est la conséquence d'une sanction disciplinaire, d'un dispositif d'insuffisance professionnelle ou à la demande du salarié.

3.5.8. Droit à l'erreur

En cas de promotion, la Caisse régionale et le salarié se réservent le droit à l'erreur, dans le cadre d'une période probatoire de :

- 6 mois en classe I et II
- 9 mois en classe III.

Durant cette période, les salariés qui éprouveraient des difficultés dans leurs nouvelles fonctions en feront part :

- à leur hiérarchie

- à la Direction des Ressources Humaines

pour qu'une solution soit trouvée dans les meilleurs délais à l'issue de la période probatoire.

La RCE du nouveau poste sera égale à celle d'avant la promotion du salarié.

3.5.9. Droit de refus

En dehors des cas de réorganisations sur lesquels l'avis du CSE a été recueilli, le salarié peut refuser une proposition d'affectation une seule fois.

- Ce refus doit être :
 - Écrit,
 - Motivé.

Lorsqu'une seconde proposition lui sera faite, il disposera pour se positionner d'un délai d'un mois à partir de la réception de la proposition écrite lui notifiant la nouvelle affectation. L'absence de réponse de sa part à l'issue de ce délai vaudra refus.

Si cette seconde proposition faite au salarié ne remporte pas son agrément, il a également la possibilité de revenir sur son premier refus. Cette opportunité n'existe que si le poste initialement proposé est toujours vacant.

Article 4. Formation – Compétences et employabilité tout au long de la vie professionnelle - CPF

Le plan de formation s'inscrit dans le cadre de la politique formation du Crédit Agricole Alsace Vosges. Cette politique a pour vocation, dans une démarche de co-investissement, de donner aux collaborateurs tous les moyens d'acquisition de compétences adaptés en prenant en considération les contraintes économiques de l'entreprise, le souhait légitime d'évolution des salariés et l'environnement réglementaire évolutif dans lequel s'inscrit la Caisse régionale. La maîtrise de l'emploi ou des emplois depuis l'entrée dans la fonction et tout au long de la carrière s'inscrira dans les différents dispositifs suivants :

4.1. Mise place des référentiels métiers et compétences

Les référentiels métiers et compétences ont pour objectif de :

- Répertorier tous les métiers de la Caisse régionale, les activités effectuées et les compétences (savoir/savoir-faire/savoir-être) qui définissent ses activités,
- Déterminer les passerelles possibles entre les métiers et assurer une visibilité sur les trajectoires professionnelles au sein de la Caisse régionale,
- Lister précisément les formations pour évoluer d'un métier à l'autre et le niveau d'expertise souhaité,

- Lister les qualifications et compétences existantes dans la Caisse régionale.

Par ailleurs, la Caisse régionale recensera les souhaits d'évolution des salariés de façon à être en recherche permanente de la meilleure adéquation entre les postes et les personnes (aires de mobilité fonctionnelle et géographique).

La Caisse régionale utilise ces outils afin de parfaire le diagnostic des besoins en formation des collaborateurs de la Caisse régionale.

4.2. La méthodologie des formations

Afin d'étoffer le catalogue des formations, celles-ci seront mises en place de façon différenciée, organisées sur un mode de formation multicanal comprenant notamment des « classes virtuelles », de la visioconférence, de l'« e-learning ». Ces canaux complètent les formations en présentiel dans le cadre d'une approche mixte, en capitalisant sur les technologies, porteuses de valeur ajoutée pour les collaborateurs.

Deux types de métiers verront, de plus, une approche spécifique leur être proposée :

- Ainsi, pour les métiers du marché des particuliers, la Direction s'engage à ce que lors des prises de fonctions nouvelles dans le réseau, des parcours d'intégration spécifiques soient mis en place. Ils incluent une formation préalable à la prise de fonction et un parcours tutoral jalonné de points d'étape réguliers jusqu'à la titularisation/confirmation.
- Dans le cadre de la montée en compétence des Conseillers en Gestion de Patrimoine et des Conseillers Privés, la Caisse régionale s'est inscrite dans la dynamique nationale sur le marché des clients Haut de Gamme. Cela se traduit par un parcours de formation complet sur des niveaux Fondamentaux et Expertise. A l'issue de ce parcours de formation, les collaborateurs passeront un diplôme de niveau bachelor ou master II.

La ligne managériale étant sollicitée de façon intensive, la mise en capacité des managers à assurer un accompagnement des salariés et un pilotage de l'activité sera réalisée par une formation permettant d'acquérir des compétences spécifiques tant au niveau de la posture managériale que sur des points de management opérationnel et social propre à cette fonction, y compris en matière de rémunération.

4.3. Les formations diplômantes

Les formations diplômantes qui s'inscrivent dans le cadre d'un projet de développement professionnel partagé avec l'entreprise peuvent être prises en charge au titre du plan de formation.

Sont visées les formations Bachelor, Mastère et ITB auxquelles les collaborateurs peuvent candidater librement.

4.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans, quel que soit son âge, son niveau d'étude et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification

professionnelle. L'inscription du salarié dans ce dispositif peut relever d'une initiative personnelle ou être proposée par l'employeur.

Cet outil permet de valoriser les compétences et consolider les acquis dans la perspective d'engager une éventuelle mobilité.

Aussi, les salariés qui souhaitent s'engager dans un dispositif de V.A.E. et dont le projet professionnel a été validé par la DRH, bénéficieront des informations, des conseils et de l'accompagnement de la ligne métier RH. Pour le financement de la V.A.E., les salariés ont la possibilité de faire une demande individuelle de prise en charge de ce dispositif auprès de l'organisme collecteur compétent. Ils peuvent également solliciter une aide de financement auprès de la DRH.

4.5. Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition professionnel

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou *CPF de transition professionnel*, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié peut demander un CPF de transition. Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Tout salarié peut demander à bénéficier du *PTP* dans le cadre d'une démarche individuelle dans le respect des dispositions légales. La prise en charge s'effectue à l'initiative du salarié auprès de l'organisme collecteur après accord de l'entreprise

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès à ce type de dispositif pour les salariés dont le métier peut être considéré comme en décroissance.

4.6. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié d'effectuer une relecture de son parcours professionnel et personnel et de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations. Il peut mener à une meilleure définition de son projet professionnel et/ou à l'identification de souhaits de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise dans le cadre d'une démarche individuelle et dans le respect des dispositions légales (ouverture du droit, procédure de demande d'autorisation d'absence, prise en charge, rémunération).

Lorsque le bilan de compétences ne pourra être financé par le CPF, le salarié pourra éventuellement obtenir un financement de la part de l'entreprise.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel ou de formation. Ce document est confidentiel et demeure la propriété du salarié.

Si le salarié le souhaite, les pistes préconisées par ce bilan (orientation professionnelle, formation ...) pourront être étudiées par la DRH dans l'intérêt conjoint du salarié et de l'entreprise.

4.7. Les processus d'immersion

Afin d'appréhender rapidement de manière pragmatique un nouveau métier ou renforcer des compétences en cours d'acquisition, la Caisse régionale s'engage à mettre en œuvre des immersions de courte durées notamment dans les unités du siège ou à développer les dispositifs de type vivier.

La période d'immersion consiste à permettre à un collaborateur de la Caisse régionale de passer du temps dans une unité de la Caisse régionale autre que son unité d'affectation, afin de compléter son expérience et de développer ses compétences ainsi que son réseau d'interlocuteurs.

A titre d'exemple, des immersions sont organisées dans les services engagement et back office professionnels et agriculture sur demande du manager. Ces immersions sont intégrées au plan de formation pour une durée de 4 jours afin de faire découvrir aux conseillers et chargés professionnels et agriculture la méthodologie de traitement et d'instruction des dossiers.

Sur demande des Directeurs d'Agence, des immersions au service crédit aux particuliers pour les personnes en demande sont réalisées.

Dans le cadre des formations règlementaires, des immersions sont organisées.

4.8. Les pépinières

Les pépinières ont vocation à permettre la détection des salariés susceptibles d'évoluer sur un nouveau métier dans le cadre des chemins de carrière identifiés puis à les préparer et à les accompagner dans leur montée en compétences vers leur nouveau métier.

Compte tenu de leurs spécificités, la Caisse régionale organise des pépinières sur les métiers spécialisés (Conseillers/Chargés Pro/ Agri, Conseiller en Gestion de Patrimoine) et pour les futurs managers.

4.9. 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).

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation, sans limite de temps, dans les conditions prévues par le Code du travail.

4.9.1 : Le périmètre des 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.

Le principe du co-investissement étant inscrit dans loi, la Caisse régionale et les partenaires sociaux se sont entendus pour que certaines formations et certaines catégories de collaborateurs puissent bénéficier d'abondement de la part de l'employeur si les droits inscrits au compte du CPF du salarié se révélaient insuffisants pour réaliser l'action de formation.

4.9.2 : Les formations faisant l'objet d'un abondement de la Caisse régionale

- Bachelor IFCAM Conseiller Part
- Mastère IFCAM Pro Agri
- ITB Parcours Groupe Crédit Agricole – en formation initiale ou en VAE

Lorsque les formations ne seront pas demandées par un public prioritaire mentionné à l'article 4.9.4, les conditions suivantes devront être remplies :

- Bachelor IFCAM Conseiller Part:
 - être titularisé dans ses fonctions
 - être titulaire d'un diplôme bac +2 minimum
- Mastère IFCAM Pro Agri
 - être titularisé dans ses fonctions
 - être titulaire d'un diplôme bac +2 minimum

- ITB Parcours Groupe Crédit Agricole – en formation initiale ou en VAE
 - o justifier d'une expérience de plus de trois ans à la Cr
 - o exercer *a minima* le métier de niveau E7 dans la Convention Collective Nationale
 - o être titulaire d'un diplôme bac + 3 minimum
 - o réussir un test de positionnement sous forme de QRU-QCM

4.9.4 : Les salariés prioritaires

Les parties conviennent de prioriser les actions de formation bénéficiant aux :

- Salariés reconnus travailleurs handicapés,
- Salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans dans leur métier,
- Salariés occupant des emplois ou des postes pouvant être supprimés ou ayant été supprimés suite à des évolutions économiques ou d'organisations majeures,

4.9.5 : Caractéristiques de l'abondement

Lorsqu'un salarié, défini comme prioritaire au paragraphe 4.9.4, réalisera une formation dans le cadre de son CPF, cette demande fera l'objet d'un abondement de la part de l'employeur dans les limites suivantes :

- Dans le cas d'une formation en lien avec l'emploi occupé ou l'activité de la Caisse régionale dans les domaines de la banque, de l'assurance ou de l'immobilier, l'employeur abondera les droits détenues dans le CPF à hauteur à hauteur des sommes nécessaires pour réaliser cette formation.
- Dans le cas d'une formation sans lien avec l'emploi occupé ou l'activité de la Caisse régionale, l'employeur abondera les heures détenues dans le CPF à hauteur d'au maximum 500 € et dans la limite des sommes nécessaires pour réaliser cette formation.
 - o Les formations visées à l'article 4.9.2 feront systématiquement l'objet d'un abondement de la part de la Caisse régionale, afin de permettre aux salariés éligibles qui ne disposeraient pas d'un droit suffisant pour financer ces formations, de pouvoir les réaliser dans leur intégralité, sous réserve que le montant du CPF n'ait pas été alloué à une formation hors CA dans les 24 derniers mois.

Lorsque ni la formation, ni le salarié ne sont prioritaires, la Caisse régionale n'abondera et ne complètera pas les sommes mobilisées par le salarié sur son CPF.

4.10. Les actions de formation hors temps de travail

Dans le cadre du plan de développement des compétences, le Code du travail dispose que toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une

convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

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.

L'article L. 6321-6 du Code du travail prévoit toutefois que ces actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an ou de 2% du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Afin de répondre aux besoins particuliers liés à certaines formations visant le développement des compétences des salariés, les parties signataires conviennent que cette limite peut être portée, pour une liste de formations définie :

- à 80 heures par an et par salarié ou 5% du forfait pour les salariés concernés ;
- à 50% de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

La Caisse régionale mettra en œuvre ce dispositif particulier uniquement dans le cadre de l'ITB pour équilibrer les efforts entre la Caisse régionale et les récipiendaires à hauteur de 8 jours par année scolaire.

Les formations concernées par ces plafonds spécifiques sont validées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

4.11. Les reconversions ou promotions par l'alternance (« PRO-A »)

L'objet de la Pro-A est de :

- Prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- Permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Un accord de branche soumis à la procédure d'extension, pourra définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. L'extension de l'accord est subordonnée au respect de forte mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences pour le salarié. Les parties signataires du présent accord sont dans l'attente de cette évolution.

4.12. Dispositif de parrainage

4.12.1. Le principe

Le principe du parrainage est de permettre à des collaborateurs volontaires de la caisse régionale, désignés comme « parrains », de guider les nouveaux collaborateurs désignés comme « filleuls » dans leurs premières semaines dans l'entreprise. Ce dispositif permet de :

- faciliter l'intégration des filleuls en créant un lien d'écoute bienveillante et de soutien, en dehors de toute obligation et jugement.
- partager avec le filleul la connaissance du monde professionnel et l'expérience entreprise/école
- d'aider les nouveaux collaborateurs à développer leur réseau et leurs connaissances
- les soutenir pour faire face à toutes les difficultés qu'ils pourraient rencontrer pendant leur première année.

4.12.2. La déclinaison au sein de la Caisse

En 2020, ce dispositif a été initié de manière expérimentale au profit des nouveaux alternants du réseau. Un appel aux parrains volontaires a été réalisé auprès des collaborateurs anciens alternants, embauchés en CDI sur les 2 dernières années. Les binômes parrains/filleuls ont ensuite été constitués par la DRH, de manière à permettre un partage fondé sur des expériences similaires. Les parrains ont bénéficié d'un audio explicatif sur le dispositif.

Il est prévu des rencontres régulières parrain/ filleul en présentiel et/ou distanciel, a minima 1 fois par mois sur une durée d'un an. Les échanges sont confidentiels et basés sur la confiance, et explorent les sujets proposés par le filleul ou le parrain.

Au bout d'une année un retour d'expérience sera réalisé pour s'assurer des bénéfices de l'expérience et permettre soit le développement du processus ou son ajustement.

Article 5. Le tutorat

Selon la définition retenue au niveau de la branche Crédit Agricole, le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un ou plusieurs collaborateurs.

Le tutorat peut être effectué par toute personne ayant les compétences requises.

Le tutorat est organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation et d'évolution professionnelle, et ne se substitue pas aux dispositifs de formation professionnelle. Ainsi, le tutorat ne doit pas être confondu avec l'entraide et l'accompagnement au quotidien, avec le passage de relais sur un poste, avec l'animation commerciale, le management ou la dispense de formation théorique.

5.1 : Les objectifs du tutorat

Le tutorat permet :

- D'organiser le transfert de savoirs et savoir-faire entre salariés,
- De favoriser l'intégration dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles,

- De reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis,
- De fidéliser les salariés devenus tuteur par la reconnaissance de leurs compétences,
- De développer l'employabilité des tuteurs par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat,
- D'assurer une intégration optimisée des salariés handicapés.

5.2 : Les périodes de tutorat

Au regard des missions et des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, au sein de notre Caisse régionale, le tutorat est davantage orienté sur le tutorat « classique » qui permet à un salarié débutant d'être accompagné par un salarié expert, dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi.

Le tutorat « d'expertise », qui se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent sera utilisé lors des successions sur les « postes clés » de la Caisse régionale.

Ainsi un tutorat pourra être mis en place dans les situations suivantes :

- Nouveaux embauchés CDI (tous métiers),
- Alternants (apprentis et contrats de professionnalisation),
- Préparations à un nouveau métier par filière interne, y compris filière nouveaux managers,
- Formations diplômantes,
- Remise à niveau professionnelle issue d'un diagnostic émis lors d'un plan de progrès.

Cette liste pourra évoluer dans le temps en fonction des besoins.

5.3 : Les outils de mise en œuvre

La Caisse régionale a élaboré un guide du tutorat qui sera remis à tous les tuteurs de l'entreprise. Il contient notamment une charte du tutorat, un rappel des missions et du rôle du tuteur, des outils pour faciliter l'action du tuteur et le déroulé pédagogique nécessaire pour l'acquisition des compétences spécifiques du métier.

Les modalités de la mission du tuteur font l'objet d'une « lettre de mission » à destination du tuteur, de son responsable hiérarchique et du tuteur. Celle-ci indique l'objet de la mission, le nom du tuteur, les apprentissages à acquérir dans le cadre du métier, la durée théorique, et la progression pédagogique de l'apprenant.

Une formalisation des points d'étape jalonnant la période de titularisation/confirmation du nouvel apprenant est effectuée.

Si cela s'avère nécessaire, un dispositif d'échanges entre tuteurs sera organisé et coordonné par RHJ/ Développement des Compétences.

Afin d'assurer pleinement l'exercice de la mission qui lui est confiée, le tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique devant lui permettre d'acquérir les principes pédagogiques indispensables.

Pour l'ensemble des métiers à destination de la clientèle de particuliers du réseau, le processus tutoriel a été déployé avant la fin du trimestre 2016.

5.4 : Identification et désignation des tuteurs

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Les tuteurs sont validés par la Direction des Ressources Humaines sur proposition des Responsables d'Unité parmi les salariés identifiés, respectant les critères ci-dessous :

- Professionnel reconnu dans son métier, le tuteur doit avoir exercé l'emploi du tuteur ou un emploi proche,
- Les deux dernières appréciations doivent être au moins conformes,
- Le tuteur doit avoir une ancienneté dans son poste d'au moins 18 mois,
- Le tuteur doit être volontaire et disposer du savoir-faire et des connaissances requises pour la prise en charge du tuteur.

Aucune notion d'âge, de temps de travail, de classe d'emploi dans l'entreprise ne sera prise en compte dans la sélection des tuteurs.

5.5 : Les missions des tuteurs

Les missions clés assurées par le tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les salariés en formation,
- Passer un contrat avec le tuteur sur les modalités d'apprentissage et s'assurer de la bonne tenue du contrat (suivi des modules de formation, respect des points d'étape ...),
- Transmettre le « métier », sa technicité mais aussi tout ce qui en constitue le contexte,
- Evaluer en continu les compétences acquises et proposer d'éventuels ajustements du parcours.

Le salarié tuteur ne pourra exercer sa fonction qu'auprès d'un seul salarié en formation en même temps.

Le nombre de missions de tutorat sera limité à 5 missions par année civile.

5.6 : Reconnaissance des tuteurs

Le temps consacré au tutorat ne fait pas l'objet d'une "comptabilisation" spécifique. Il est considéré comme faisant partie intégrante de la fonction des collaborateurs qui acceptent de s'investir dans la dimension "tutorale".

Avant le démarrage d'une mission de tutorat, un point devra être fait entre le tuteur et son manager, pour définir les modalités de mise en œuvre, notamment le temps à consacrer à la mission et son impact sur l'activité du tuteur.

Un point devra être réalisé entre le tuteur et son manager au moment de l'Entretien Annuel pour tenir compte de cette mission dans l'appréciation des compétences.

L'accord réaffirme que la réussite de la mission de tutorat et/ou le surplus de compétences acquis par le tuteur sont susceptibles d'être reconnus financièrement au travers :

- De l'appréciation du manager dans la REC individuelle,
- De l'attribution de RCI,
- De la reconnaissance d'une expertise au niveau des RCP.

En outre, l'exercice réussi de missions de tutorat constitue un facteur positif d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Article 6. Suivi de l'accord

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, une information annuelle sera réalisée au profit du Comité Social et Economique ainsi qu'un bilan au terme des trois ans.

Article 7. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature.

Article 8. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositifs légaux en vigueur.

Article 9. Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont un électronique auprès de la DIRECCTE du Bas-Rhin et en un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Le 21/04/2021 à Strasbourg

Directeur Général

CFDT représentée par

SNECA-CGC représenté par

SNIACAM représenté par