

# Accord

portant sur

## La formation professionnelle au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

D'une part

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *Pascal PLANCHET*

SNECA, représentée par *Guine DEVIS*

SUD – CAM, représentée par *Franck DUGAST*

D'autre part

Il est conclu le présent accord

### Préambule

---

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 (Loi Avenir Professionnel) réformant la formation professionnelle ainsi qu'en application de l'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 à l'accord de branche du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole.

Dans ce cadre, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel de la formation professionnelle au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée, face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

La Caisse régionale souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Femmes et des Hommes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social. Elle renouvelle son objectif de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Il est également rappelé que la réussite de la formation est la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et le manager.

Les salariés doivent être acteurs à part entière de leur formation dont les objectifs doivent être bien compris pour être partagés.

La Caisse régionale rappelle ici son engagement à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la formation tout au long de la vie, pour tous les collaborateurs, hommes et femmes. Elle s'attache au développement des compétences des collaborateurs leur permettant ainsi d'être plus confiants et d'exercer plus confortablement et sereinement leurs missions, 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 Compétences.

Il a été, en outre, rappelé que la réforme de la formation introduite par la loi du 5 septembre 2018 n'induit toutefois pas de changement majeur pour la Caisse régionale laquelle accorde, depuis de nombreuses années, une grande importance à la formation professionnelle et participe à son financement dans des proportions très largement supérieures aux minima requis.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés et comprenant déjà un certain nombre de dispositifs et de démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels, tels les entretiens RH, qui correspondent à la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014.

Dans un contexte actuel en forte évolution, la Caisse régionale souhaite poursuivre ses efforts d'accompagnement du développement des compétences des 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 à toutes les situations ;
- Les rapides évolutions technologiques impliquant un accompagnement du changement exceptionnel permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de « transition ».

## **Article 1 – Les objectifs de la formation**

---

### **1.1 – Les objectifs généraux**

La Caisse régionale souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Femmes et des Hommes 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 :

- Etre un levier majeur de l'intégration et de la professionnalisation des nouveaux embauchés ;
- Permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés du Crédit Agricole ;
- Permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;

- Permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié ;
- Développer la performance managériale ;
- Assurer le respect des obligations de nos formations réglementaires.

L'information, la communication et les échanges ayant lieu au cours de l'entretien professionnel constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

## 1.2 – Le budget Formation

La Caisse régionale réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de cet accord, entre 5% et 6% en moyenne, de la masse salariale pour la formation professionnelle.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés de la Caisse régionale d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés permettant de développer leurs compétences et d'inscrire leur projet professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

## 1.3 - Les conditions de réussite : l'implication des parties prenantes

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- Préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;
- Créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec 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 à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;
- Créer un environnement favorable à la réalisation des actions de formation (outils nécessaires et adéquats) ;
- 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.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la Direction du Développement Humain de la Caisse régionale, à :

- Relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière de formation et de trajectoires professionnelles, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;
- Être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des équipes qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses salariés des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;
- Accompagner et aider chacun de ses salariés dans l'exercice de ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

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

- Développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
- Saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilités proposées par l'entreprise.
- Utiliser la plateforme d'autoformation afin de se former sur des thématiques d'efficacité professionnelle, de développement personnel, mais également d'outils, permettant d'améliorer son employabilité.

## **Article 2 : Les grandes orientations de la formation professionnelle**

---

### **2.1 – Intégrer et professionnaliser les nouveaux collaborateurs, en leur permettant de vivre une expérience collaborateur réussie**

Un parcours de formation et d'intégration est mis en place pour chaque salarié nouvellement embauché en CDI.

Il comprend un tronc commun à tous (fonctions commerciales et fonctions supports) permettant de découvrir l'entreprise, son organisation, son modèle coopératif, d'appréhender les différents métiers de la Caisse régionale et du Groupe Crédit Agricole ainsi que le fonctionnement du système bancaire.

Il est complété d'un parcours de formation individualisé destiné à assurer un socle de compétences fondamentales spécifique à son métier. Ce parcours tient compte de la fonction exercée, de l'expérience professionnelle antérieure et de la formation initiale.

Les nouveaux embauchés sont aussi accompagnés et formés également au sein de leur agence ou unité à l'aide notamment du tutorat qui sera étendu et professionnalisé.

### **2.2– Assurer le maintien régulier des compétences utiles à l'exercice du métier, pour viser la satisfaction client**

L'objectif correspond au maintien de l'employabilité de tous les collaborateurs ainsi que le renforcement de la technicité et de l'expertise qu'exige l'exercice de la profession, dans le réseau comme au sein des fonctions supports.

Une attention particulière sera portée au maintien de l'employabilité et à l'accompagnement de certaines catégories de collaborateurs (les salariés de retour de longue absence, les seniors, les personnes non formées depuis 3 ans, ...).

L'entreprise est attentive aux évolutions des métiers et notamment celles des Assistants au sein des fonctions supports pour les accompagner vers une montée en compétence et l'accès à des métiers plus qualifiés.

La formation doit, en outre, permettre de préparer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leur mobilité.

### **2.3 – Développer la professionnalisation et accompagner les trajectoires professionnelles**

L'accroissement de la professionnalisation des salariés permettra de garantir leur expertise et de poursuivre le développement d'une activité commerciale efficiente et de qualité dans un contexte d'exigence dans la relation client et de diversification des canaux de distribution.

La Caisse régionale continue à investir sur les formations diplômantes ou certifiantes pour élever le niveau de compétences et anticiper sur les besoins en expertise siège / réseau (BACHELOR Particuliers, Pro, Agri et Patri, Certification Voltaire).

Les cursus préparatoires, sous forme de pépinières ou filières permettent également de préparer les collaborateurs aux métiers spécialisés seront poursuivies et développées avec l'IFCAM.

La formation professionnelle doit permettre de préparer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leur mobilité. L'augmentation de la qualification professionnelle permet au collaborateur d'être plus à l'aise et plus performant dans l'exercice de son métier.

En outre, elle doit également permettre le développement des compétences afin d'anticiper les départs à venir et d'assurer le transfert des compétences partantes au sein de la Caisse régionale.

Enfin, le développement des compétences par l'échange et le partage des bonnes pratiques sera favorisé afin de permettre à chaque collaborateur de se sentir impliqué.

### **2.4 – Accompagner les managers vers une posture d'entrepreneur**

L'accompagnement des managers et le développement de leurs compétences professionnelles est une priorité de la Caisse régionale, face aux enjeux de transformation.

Les potentiels au management seront préparés aux métiers de managers notamment dans le cadre de parcours diplômant ou certifiant (VISA MANAGER, ITB,...) mais également par des parcours IFCAM pour les collaborateurs déjà diplômés par un cycle initial.

La Caisse régionale souhaite également déployer et valoriser une école managériale qui permet de :

- Préparer et accompagner les managers dans leur prise de fonction, mais également les managers de managers
- Professionnaliser et perfectionner les managers en poste et les managers de managers
- Anticiper et préparer à la prise de fonction de managers et managers de managers

La formation professionnelle doit permettre également de préparer les managers à l'accompagnement de leurs collaborateurs face aux évolutions des structures de l'entreprise.

Une attention particulière sera portée à la préparation et à l'accompagnement des potentiels femmes dans le cadre de notre volonté d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **2.5– Garantir le respect de l'ensemble des formations réglementaires obligatoires**

Dans le contexte actuel, des mesures répondant aux objectifs de prévention du risque et d'adaptation aux évolutions réglementaires sont toujours nécessaires.

La Caisse régionale a pour objectif de piloter et suivre les formations réglementaires en donnant le sens aux collaborateurs sur la réalisation des formations réglementaires.

L'information sur la nécessité et l'importance de ces formations réglementaires sera accentuée et la sensibilisation des managers sur le suivi et le pilotage sera poursuivie.

### **Article 3 : Le Plan de développement des compétences**

---

#### **3.1 - Les principes du plan de développement des compétences**

Pour répondre aux objectifs de cet accord, le plan de développement des compétences élaboré devra s'inspirer des principes suivants :

- S'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des collaborateurs et les souhaits qu'ils auront exprimés ;
- S'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel ;
- Anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.

Les parties signataires rappellent, conformément à l'article 4 de l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle, 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.

#### **3.2 - Le contenu du plan**

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

Une attention particulière sera portée :

- Aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;
- Aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;
- Aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;
- Aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;

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

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

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- L'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- Le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

pp  
6  
CP  
6

- Le développement des compétences.

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

### **1°) Les actions de formation obligatoires**

Les formations obligatoires conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Il s'agit par exemple des formations relatives aux thèmes suivants :

- Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et respect des sanctions internationales
- Prévention de la fraude interne et externe, lutte contre la corruption et l'exercice du droit d'alerte
- Respect de l'intégrité et de la transparence des marchés financiers
- Protection des données personnelles
- Transparence fiscale
- ...

Ces formations obligatoires constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

### **2°) Les autres actions de formation, dites « non obligatoires »**

Dès lors qu'une formation initialement non obligatoire est intégrée dans le plan de développement des compétences, elle est considérée comme indispensable à l'atteinte des objectifs du collaborateur.

Les formations dites non obligatoires sont celles qui permettent l'atteinte d'un objectif professionnel mais qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Les objectifs de ces formations sont les suivants :

- Participer au développement des compétences personnelles et des qualifications du collaborateur
- Améliorer son employabilité
- Fidéliser et motiver le collaborateur

Si la formation se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'accord du collaborateur est requis. Par ailleurs, dans ce cas, elles ne donnent pas droit à rémunération et sont plafonnées conformément à l'article L.6321-6 du Code du travail à :

- 30 heures par année civile pour les collaborateurs non soumis à une convention de forfait jours
- 2% du forfait jours de référence par année civile.

Ce plafond n'est pas applicable pour les formations diplômantes ou certifiantes définies ci-après.

L'accord de l'employeur est nécessaire en cas de réalisation de ces formations pendant le temps de travail.

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

### **3°) Les formations diplômantes ou certifiantes effectuée en tout ou partie hors temps de travail**

Ces formations liées à l'activité du collaborateur ou intégrées dans une trajectoire professionnelle validée en Entretien Annuel d'Appréciation, pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord exprès du salarié et conformément à l'article L.6321-6 du Code du travail.

Les formations suivies hors temps de travail ne donnent pas droit à rémunération.

A titre d'exemple, l'ITB, Visa Manager, Bachelor, Mastère sont des formations diplômantes ou certifiantes pouvant être effectuées en tout ou partie hors temps de travail.

## **Article 4 – Le Compte Personnel de Formation**

---

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

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 (au 1<sup>er</sup> janvier 2019 = 15€/heure).

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).

### **4.1– Les conditions de mise en œuvre du CPF :**

#### **a. Formations éligibles au Compte Personnel de Formation :**

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 les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2°) Les actions de formation sanctionnées par les attestations 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 mentionné à l'article L.6113-6 du Code du travail 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.

### **b. Mobilisation du CPF pendant le temps de travail**

Le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pendant le temps de travail ou en partie pendant le temps de travail, transmettra à la Caisse régionale sa demande d'autorisation d'absence, accompagnée du programme de formation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation pour les formations d'une durée inférieure à 6 mois,
- 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas.

La Caisse régionale lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.

L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation de la demande.

### **c. Prise en charge des frais, hors abondement**

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et repas exclusivement) afférents à la formation du salarié qui mobilisera son compte personnel de formation, pendant son temps de travail, seront pris en charge dans la limite des droits monétisés du CPF, dans les conditions suivantes :

- Frais pédagogiques : au réel, par la Caisse des dépôts et de consignation.
- Frais annexes : au réel, sur justificatif, selon les règles et barèmes en vigueur dans la Caisse Régionale

### **d. La rémunération**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Conformément aux dispositions légales, en cas de réalisation de la formation hors temps de travail dans le cadre du CPF, il n'y a pas d'allocation de formation versée.

## **4.2 - L'abondement du CPF**

La Caisse régionale abondera les formations prioritaires diplômantes suivantes :

- BACHELOR Conseiller clientèle des Particuliers
- MASTERE Conseiller Clientèle des Professionnels
- MASTERE Conseiller Clientèle des Agriculteurs
- MASTERE Conseiller Gestion de Patrimoine – Diplôme en lien avec le marché du patrimoine
- ITB / Visa Manager
- Master 2 Chargé d'Entreprise
- SST

Ainsi lorsque le nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation des salariés souhaitant suivre ces formations, avec l'accord préalable de la Caisse régionale, sera insuffisant pour suivre l'intégralité de la formation, pourra procéder à un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et repas exclusivement) afférents à la formation du salarié qui mobilisera son compte personnel de

formation, pendant son temps de travail, seront pris en charge, sur justificatifs, par la Caisse régionale dans les conditions suivantes :

- Frais pédagogiques : au réel,
- Frais annexes : au réel selon les règles et barèmes en vigueur dans la Caisse Régionale.

La Caisse régionale abondera en heures complémentaires également le CPF de certains collaborateurs, sous réserve que ceux-ci choisissent de le mobiliser, à l'issue :

- De la suppression de leur poste dans le cadre d'une réorganisation à l'initiative de la Direction ;
- D'un retour de longue absence suite à un congé pour maladie ou lié à la parentalité (maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation).
- D'un retour suite à un congé pour convenance personnelle.

## **Article 5 – Les reconversions ou promotions par alternances (« PRO-A »)**

---

### **5.1 - Objet des reconversions ou promotions par alternance**

Les parties signataires conviennent de la mise en place de reconversions ou promotions par alternance dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 6324-1 et suivants du Code du travail, de permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée, dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées, prioritairement aux salariés suivants, en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Salariés dont les qualifications sont insuffisantes au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- Salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;
- Salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- Séniors, en particulier les salariés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences ;
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du Code du travail (obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).

Dans les conditions prévues par l'article L.6324-2 du Code du travail, ces reconversions ou promotions par alternance ont pour objectif prioritairement de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L.6314-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale des Caisses régionales de Crédit agricole ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dans ou hors de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

## **5.2 - Financement des reconversions ou promotions par alternance**

Les parties signataires conviennent que l'opérateur de compétences de la branche, désigné par accord du 25 octobre 2018 appelé OPACIAT, prend en charge les frais pédagogiques et les frais annexes des actions de reconversion ou de promotion par alternance, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

## **Article 6- L'action de formation en situation de travail (AFEST)**

---

La loi « Avenir professionnel » indique que l'action de formation, définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », peut être réalisée en situation de travail.

L'AFEST permet au collaborateur, tout en étant accompagné par son manager, par un formateur AFEST d'être formé sur son poste de travail en situation de travail.

## **Article 7 - Les démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés**

---

### **7.1 – Le Passeport Orientation Formation**

Pour accompagner « le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle » et pour permettre au salarié d'être réellement « acteur de sa formation », la Caisse régionale met à disposition des collaborateurs différents outils permettant :

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

### **7.2 – L'entretien professionnel**

La Caisse Régionale développera ce dispositif de conseil et de soutien animé par les responsables hiérarchiques et par la Direction du Développement Humain afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Celui-ci se concrétise par la mise en place d'entretiens à différentes étapes de la vie professionnelle.

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

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, à l'issue d'un mandat syndical et à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail mentionnées à l'article L.6315-1 du Code du travail.

La Caisse Régionale rappelle que l'entretien professionnel aura 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 à 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.

Les entretiens réguliers auront lieu :

- Tous les ans avec un état des lieux récapitulatif au bout de 6 ans avec le manager et/ ou un conseiller en trajectoire professionnelle,
- À l'issue d'une période de longue absence : avec le manager et un conseiller en trajectoire professionnelle,
- 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,
- À l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction du Développement Humain, et le cas échéant avec le manager.

Les personnes chargées de mener cet entretien bénéficieront d'un accompagnement spécifique, ainsi qu'un support d'entretien.

Cet entretien et l'entretien d'appréciation pourront être réalisés à l'occasion d'une même rencontre organisée en deux temps distincts.

Ces entretiens, et notamment celui effectué à l'issue de la période de 6 ans, feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé des deux parties ; une copie de ce compte-rendu sera communiquée au salarié (copie remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique).

### **7.3 - Le conseil en évolution professionnelle**

Au-delà des dispositifs mis en place par la Caisse régionale, les salariés pourront bénéficier gratuitement et anonymement du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels et dont les modalités pratiques sont disponibles dans la base documentaire de l'entreprise.

### **7.4 - Le bilan de compétences**

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, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

Le collaborateur reste libre de solliciter un bilan de compétences sur son temps personnel.

### **7.5 - La validation des acquis de l'expérience**

La Caisse régionale porte une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de prérequis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

Les salariés participant à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficieront d'un congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 3142-42 et suivants du Code du travail.

## **7.6 - Transmission des savoirs et des compétences via le tutorat**

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

Ce dispositif intervient essentiellement dans la Caisse Régionale dans les parcours de formation en alternance ainsi que pour tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée durant six mois.

Le tutorat permet notamment :

### **➤ Pour les salariés :**

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

### **➤ Pour l'entreprise :**

- D'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des « savoirs » entre salariés ;
- De reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;
- De fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

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

A ce titre, le rôle des tuteurs pourra être pris en compte dans le cadre du processus d'attribution de la RCI et reconnaissance de l'expertise (RCP).

Afin d'aider les tuteurs dans leur mission, la Caisse Régionale mettra à leur disposition un guide sur la mission de tuteur, une « formation » à la pédagogie, les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat.

Dans le cadre du tutorat pour les nouveaux embauchés en contrat à durée indéterminée, d'une durée de 6 mois, la Direction du Développement humain affectera un tuteur à chaque nouvel embauché, exerçant préférentiellement le même métier. Deux points d'étapes tripartites seront tenus entre le nouvel embauché, son tuteur et un représentant de la Direction du développement Humain afin de suivre le bon déroulé des obligations respectives de chacun.

A l'issue de ce tutorat spécifique et seulement si celui-ci est validé par le manager et par la Direction du développement Humain, le tuteur se verra attribuer une prime d'un montant de 400 euros destinée à valoriser son engagement. Les parties signataires conviennent que l'appréciation du tutorat ne sera pas soumise à la titularisation ou non du tuteur.

## **7.7- Dispositif de parrainage**

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, la Caisse régionale favorisera le dispositif de parrainage et notamment, au travers d'échanges intergénérationnels.

Un « binôme » inter générations, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le parrain sera un collaborateur volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

## **Article 8 - Dispositions particulières**

---

### **8.1 – Clause de dédit-formation**

En contrepartie du financement de certaines actions de formation, la Caisse régionale pourra instaurer une clause de dédit formation. Le salarié qui ne respecte pas l'engagement pris (par écrit et avant son inscription) est alors tenu de rembourser le montant des frais de formation engagés à due proportion des mois de présence non accomplis.

Cette clause de dédit-formation est soumise aux conditions prévues par l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle et concerne à ce jour, à titre d'exemple, l'ITB, le DU en gestion de patrimoine niveau 1 et niveau 2, Master 2 CAE (Chargé d'affaires entreprise) et Visa Manager.

### **8.2 – La formation à distance**

La formation à distance répondant aux nécessités de développement des connaissances et des compétences tout en apportant plus de souplesse et de possibilités de personnalisation favorables à l'apprentissage, la Caisse Régionale poursuivra ses actions de formation à distance en complément des autres outils pédagogiques.

Ces séquences de formation devront être programmées dans les agendas par les collaborateurs et réalisées dans les conditions les plus favorables possible.

Les parties signataires rappellent l'importance du droit à la déconnexion, tel que défini par la Charte sur le droit à la déconnexion au sein de la Caisse régionale du 22 février 2018.

### **8.3 – Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée**

Outre les dispositions légales et conventionnelles qui s'appliquent aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, la Caisse Régionale veille à la formation indispensable à l'accomplissement de tâches confiées ainsi qu'à la formation concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité notamment).

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

### **8.4 - Le CPF de transition professionnelle**

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

Dans l'hypothèse où le financement du CPF de transition serait refusé par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale et si le collaborateur souhaite financer sa formation, la Caisse régionale acceptera une demande de congé pour convenance personnelle en réduisant, au besoin, le délai de prévenance.

## **8.5 - Reconnaissance des qualifications**

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

## **8.6 - Embauche et insertion**

La réussite du renouvellement des effectifs s'appuie sur des procédures d'accueil et de formation mises en place depuis de nombreuses années.

## **Article 9 – Formation en alternance et apprentissage**

---

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies :

- par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit et adapté régulièrement par avenants ultérieurs.
- ainsi que par l'accord de branche en vigueur relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

## **Article 10 - Durée de l'accord**

---

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets. Les parties conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2024, au plus tard, afin d'étudier l'opportunité de poursuivre cet accord.

Dans les 3 mois suivant l'accord de branche portant sur la formation professionnelle, la Direction se réserve la possibilité d'ouvrir les négociations sur le sujet.

## **Article 11- Publicité de l'accord**

---

Conformément à la loi, le texte du présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 25 janvier 2023

La Directrice du Développement Humain  
Et de la Communication de la  
Caisse Régionale de Crédit Agricole  
Atlantique Vendée  
S. FERMI



Le Délégué  
Syndical

CFDT

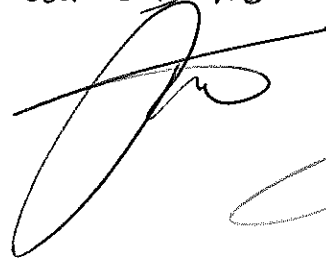
Pascal  
P. LAPOSTOLLE



Le Délégué  
Syndical

SNECA

Carinne DENIS



Le Délégué  
Syndical

SUD - CAM

F. JAGAST

