PROCES-VERBAL DE DESACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-5 du Code du Travail, un procès verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Il est établi, à la suite de quatre réunions de négociation en 2019 portant sur la formation professionnelle dans la Caisse régionale Atlantique Vendée (4 juin, 19 septembre, 10 octobre et 14 novembre) le présent procès-verbal de désaccord.

Lors de ces réunions de négociations, les organisations syndicales et la direction ont fait part de leurs propositions sans toutefois parvenir à un accord.

Article 1 - Dernier état des principales propositions respectives des parties

A/ Les organisations syndicales :

La Délégation CFDT

- Inclure la notion de parrainage intergénérationnel comme prévu par l'accord de branche
- Prise en charge de l'absence à la formation pour obtenir une certification des compétences des représentants du personnel
- Reconnaissance financière systématique en cas de mise en œuvre de la fonction de tuteur, par une attribution de RCI

La Délégation SNECA

- Reconnaissance financière systématique en cas de mise en œuvre de la fonction de tuteur, par une attribution de RCI
- Abondement de la Direction sur la formation
- Abondement de la Direction du CPF de 800€ pour les travailleurs handicapés
- Contrepartie aux formations réalisées hors temps de travail
- Problématique sur les 30 heures de formation annuelles pouvant être réalisées hors temps de travail

La Délégation SUD

- Reconnaissance financière systématique en cas de mise en œuvre de la fonction de tuteur, par une attribution de RCI
- Une attention particulière sur les collaborateurs AA (agents d'application).

B/ La Direction :

La Direction sur la base de l'accord national portant sur la formation professionnelle a proposé les éléments spécifiques à la Caisse régionale suivants :

- Détermination de 5 objectifs prioritaires, à savoir :
  - Intégrer et professionnaliser les nouveaux collaborateurs, en leur permettant de vivre une expérience collaborateur réussie
  - Assurer le maintien régulier des compétences utiles à l'exercice du métier, pour viser la satisfaction client
  - Développer la professionnalisation et accompagner les trajectoires professionnelles
  - Accompagner les managers vers une posture d'entrepreneur
  - Garantir le respect de l'ensemble des formations réglementaires obligatoires

DP

- Précision du contenu du plan de développement des compétences, et notamment les actions dites obligatoires et les autres
- Définition des formations sur le temps de travail et hors temps de travail
- Dans le cadre du tutorat, il a été proposé qu'en cas de mise en œuvre de la fonction de tuteur au cours de l'année, sur proposition du manager lors de la campagne d'attribution annuelle, une prime dont les planchers/plafonds seront définis dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pourra être versée.
- Refus d'accorder des jours d'absence rémunérés pour les représentants du personnel pour obtenir la certification des compétences des représentants du personnel

Article 2 - Constat de désaccord et mesures unilatérales de la Direction

Suite à l'envoi d'un projet d'accord sur la base des propositions de la Direction, les organisations syndicales CFDT, SNECA et SUD ont fait savoir qu'elles ne seraient pas signataires de cet accord, au motif notamment de la non-reconnaissance systématique de la fonction de tuteur.

Le constat de désaccord est donc acté.

La Direction appliquera des mesures unilatérales en adéquation avec l'avenant à l'accord national du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle dans les Caisses Régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole. Ces mesures porteront notamment sur les objectifs suivants :

- 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 règlementaires.

Fait à Nantes, le 12 décembre 2019,

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée P. DECATOIRE	Le Délégué Syndical CFDT Pascal PLANCHOT	Le Délégué Syndical SNECA THIERRIOT F.	Le Délégué Syndical SUD-CAM Y. PAQUEREAU