

**ACCORD DU 14 OCTOBRE 2021
RELATIF A L'ORGANISATION DE LA FORMATION EN ALTERNANCE
DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE
ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU
CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. Guy GUILAUMÉ

- Les organisations syndicales ci-après :
 - Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.),
Représentée par M. Emmanuel DELETOILE

 - Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA-CFE-CGC),
Représenté par Mme Dominique HULIER

 - Union des Syndicats de salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M)
Représentée par M. Jean-Yves SALVAT

 - Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
Représentée par M. Dominique MANISSIER

d'autre part,



PREAMBULE

A la fin de l'année 2020, les Caisses régionales et entités associées comptaient 3 073 alternants.

Ces données chiffrées, partagées lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 25 mai 2021, témoignent des actions entreprises depuis les lois du 23 juillet 1987 et du 17 juillet 1992 relatives à l'apprentissage, ayant consacré ce dernier comme « un système de formation à part entière, ouvert à l'ensemble des diplômés et titres homologués de la voie professionnelle et technologique ».

Dans ce cadre nouveau, le Crédit Agricole avait souhaité, dès le début des années 90, développer l'apprentissage et faciliter l'insertion durable d'un grand nombre de jeunes désireux d'entrer dans la profession bancaire.

Un premier accord sur le développement de l'apprentissage a ainsi été conclu entre les Pouvoirs Publics et le Crédit Agricole le 23 avril 1992, afin de mettre en place dix centres régionaux d'apprentissage.

Dans le prolongement de cet accord, un Contrat de Progrès Etat-FNCA a également été signé le 15 septembre 1993, dans un objectif de facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers de la banque.

Enfin, le premier accord sur le financement et l'organisation de l'alternance et de l'apprentissage dans les Caisses régionales de Crédit Agricole a été conclu le 29 septembre 1993.

L'ensemble de ces engagements ont permis de faire de l'alternance et notamment de l'apprentissage, un tremplin vers l'emploi au Crédit Agricole, et une voie d'avenir pour les jeunes comme pour les Caisses régionales.

* *

*

L'accord du 29 septembre 1993 sur l'organisation et le financement de l'alternance a été régulièrement modifié depuis, par différents avenants à durée déterminée, au fil des évolutions législatives et réglementaires sur le financement de l'alternance et de l'apprentissage, mais aussi des modifications structurelles tenant à leur organisation.

En dernier lieu, l'accord du 29 septembre 1993 a été modifié par deux avenants à durée déterminée du 30 mars 2016, l'un portant sur les contrats de professionnalisation et le financement des CFA du Crédit Agricole ; l'autre sur portant sur les modalités détaillées de ce financement.

A l'occasion de la renégociation de ces deux avenants, les partenaires sociaux ont réuni en un seul et même accord du 21 décembre 2018 l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur, issues de l'accord initial du 29 septembre 1993 et de ses avenants successifs, et adaptant les dispositions qui l'exigeaient aux évolutions législatives.

La reconduction de cet accord en 2021, a principalement poursuivi 3 objectifs :

- favoriser une meilleure compréhension de ce texte en procédant à divers ajustements sémantiques ;
- recentrer son contenu autour de l'organisation de la formation en alternance, les dispositions relatives à son financement, qui permettaient d'assurer une transition sécurisée entre les dispositifs applicables dans le cadre des dispositions conventionnelles antérieures, et ceux prévus par le nouveau cadre légal, étant devenues sans objet ;
- enfin, favoriser la réalisation de l'objectif ambitieux pris par le Groupe Crédit Agricole de contribuer à l'insertion des jeunes par l'alternance et de quasiment doubler en 4 ans le nombre d'alternants pour atteindre 6 000 jeunes accueillis à la fin de l'année 2022, dont 3 360 accueillis par les Caisses régionales et les entités associées.

En outre, par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer l'importance de l'alternance dans les Caisses régionales et son rôle prépondérant pour la formation des jeunes embauchés, comme pour leur insertion professionnelle.

Relevant la croissance régulière des contrats en alternance dans les effectifs des Caisses régionales depuis 2013, les parties signataires soulignent l'attention portée localement par les politiques de Ressources Humaines à l'intégration des plus jeunes.

A l'heure d'une réforme profonde de l'alternance¹ et notamment de l'apprentissage, tant sur le plan organisationnel que financier, ayant pour objectif de contribuer à son attractivité et son développement, les parties signataires entendent développer, par le présent accord, la politique des Caisses régionales en matière d'alternance.

Les parties signataires soulignent en effet que l'alternance favorise l'empreinte économique et sociale des Caisses régionales sur leur territoire, en particulier dans le cadre des partenariats constitués avec différentes écoles, et en terme d'emploi.

¹ Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

De plus, dans le contexte de la crise sanitaire, l'alternance est un axe prioritaire des engagements définis par le Groupe dans son plan urgence jeunes 2021.

Elles rappellent enfin les dispositions de l'accord de branche, relatif à l'application de la Convention Collective Nationale aux apprentis, qui garantit à ces derniers un statut conventionnel spécifique et contribue ainsi, également, à l'attractivité et au développement de l'apprentissage dans les Caisses régionales.

I. Objectifs de la formation en alternance

Les contrats en alternance doivent constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes actifs au Crédit agricole.

Dans le cadre de l'objectif d'élévation de la qualification des salariés, l'apprentissage, qui vise à développer des filières de formation pour les métiers du Crédit agricole, doit notamment permettre l'acquisition de certifications professionnelles de niveaux 5, 6 et 7 selon les métiers visés. Il doit, en particulier, préparer les apprentis aux métiers commerciaux de la banque de détail, de gestion bancaire, para bancaire et financière.

II. Mise en œuvre de ces dispositifs

Chaque année, la Caisse régionale (1) procède, avec le Comité Social et Economique, dans le respect des modalités de dialogue social définies localement, à l'examen des possibilités existantes et des conditions de mises en œuvre des formations en alternance.

II 1. Objet du contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation doit contribuer à faciliter l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement lorsque ces publics disposent de qualifications insuffisantes ou inadaptées par rapport à celles requises dans les Caisses régionales ou sur le marché de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir ou de développer une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser ainsi son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

A ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

(1) Par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et organismes adhérant à la Convention collective

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre autour des principes suivants :

- Le choix du diplôme, du certificat ou de la qualification visés par le contrat de professionnalisation est déterminé au regard des connaissances et des expériences du bénéficiaire, de ses chances de réussite et des besoins en compétences de la Caisse régionale concernée.
- Le contrat de professionnalisation prévoira l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et de périodes de mise en situation professionnelle cohérentes au regard de la qualification recherchée.

II 2. Publics susceptibles de bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus avec :

- les jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de vingt-six ans souhaitant ou devant, au regard des besoins des Caisses régionales, compléter leur formation initiale afin d'obtenir un diplôme adapté (supérieur ou différent à celui déjà détenu) ou d'acquérir une qualification facilitant l'accession à une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, visés par l'article L. 6325-1 du code du Travail

Une attention particulière sera portée aux personnes dépourvues de qualification ou dont les qualifications apparaissent insuffisantes sur le marché de l'emploi.

II 3. Durée et répartition de l'action de professionnalisation :

L'action de professionnalisation combine séquences d'enseignement et périodes d'activité professionnelle en relation avec les qualifications visées.

Les séquences d'enseignement, organisées par les Caisses régionales, puis dispensées par elles-mêmes ou par des organismes de formation, peuvent avoir un contenu général, professionnel et/ou technologique au regard de la qualification cible.

Les périodes d'activité professionnelle sont réalisées dans la Caisse régionale, autour d'activités cohérentes par rapport au diplôme et à la qualification professionnelle visés.

L'action de professionnalisation (qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée) est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, selon le diplôme ou la qualification préparés, selon le niveau initial du bénéficiaire du contrat, selon le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.

Les séquences d'enseignement prévues dans l'action de professionnalisation ne pourront représenter moins de 15% de la durée totale de l'action de professionnalisation ou être inférieures à 150 heures. Selon le diplôme préparé, les périodes d'alternance prévues, les qualifications initiales du bénéficiaire du contrat ou le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, les séquences d'enseignement pourront être amplifiées et dépasser 25% de la durée de l'action de professionnalisation. Les actions d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire sont comprises dans les séquences d'enseignement.

II 4. Prise en charge par OCAPIAT :

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge, par OCAPIAT, dans le cadre du financement des contrats de professionnalisation, est celui fixé par décret (9,15 € à ce jour, prévu par l'article D. 6332-86 du code du travail). Toutefois, il pourra être majoré dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, notamment les formations générales lourdes, les formations de perfectionnement aux fonctions commerciales et les formations visant à faciliter l'accès aux métiers d'expertise, ainsi que pour les actions permettant l'accès à l'emploi des salariés âgés. Le tarif maximum de prise en charge après majoration sera défini par accord. La décision de majoration devra être prise par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les orientations et propositions de la Commission donneront lieu à une délibération. Dans ce cas, la Commission, qui devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants de la FNCA, se prononcera à la majorité des votes exprimés.

Les orientations et propositions de la Commission seront transmises au Conseil d'administration d'OCAPIAT.

Pour les bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1-1 du code du travail, le forfait est fixé à 15 euros, en application et dans les conditions de l'article D.6332-86 précité.

III. Suivi de ces dispositifs

Les indicateurs suivants seront présentés annuellement en CPNEFP dans les conditions prévues par l'accord du 26 octobre 2020 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité social et économique sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de GPEC :

➤ Alternance et emploi des jeunes :

- nombre de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation),
- nouvelles embauches par contrat en alternance (apprentissage et professionnalisation),
- avancement du projet « 6000 » sur le périmètre des Caisses régionales et entreprises de la branche,
- taux de transformation des contrats en alternance en embauche définitive.

IV. Tutorat

Chaque salarié d'une Caisse régionale peut se voir confier la tâche d'aider, d'accueillir et de guider les jeunes qui seraient embauchés dans le cadre de la formation en alternance. Ces salariés, qui doivent être volontaires, doivent avoir les capacités professionnelles et pédagogiques nécessaires pour accomplir cette mission et sont choisis en fonction de leurs responsabilités sur le poste, de leur qualification, de leur ancienneté, ainsi que de leur place auprès des jeunes concernés.

Le Comité Social et Economique doit, dans ce cadre, et dans le respect des modalités de dialogue social définies localement, donner un avis préalable sur la mise en œuvre du tutorat et ses modalités.

Les dispositions suivantes, prévues par l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle, sont applicables aux tuteurs :

« Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- *Une « formation » à la pédagogie ;*
- *Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;*
- *Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc....;*
- *Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.*

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

Ce guide sera communiqué aux entités qui le porteront à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés.

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

Un système de reconnaissance des tuteurs est mis en place au sein des Caisses régionales et peut prendre les formes suivantes :

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

Compte tenu de la contribution que peuvent apporter les salariés particulièrement expérimentés, les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés en seconde partie de carrière, sans restreindre l'accès des autres salariés au tutorat.

Des négociations en Caisse régionale porteront sur le sujet tutorat, notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs. »

Cette mission peut être confiée aux salariés bénéficiaires d'une convention de retraite progressive.

V. Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022. Il est conclu pour une durée de cinq ans, jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets

Chacun des signataires pourra demander sa révision ; cette demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une modification est souhaitée.

Les parties conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2026 pour décider de l'éventuelle reconduction de l'accord et de ses modalités.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

DocuSigned by:

Guy GUILAUMÉ

3277E1C506C846A...

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

DocuSigned by:

Emmanuel DELETOILE

A66E3DE9D27C4C0...

S.N.E.C.A.- C.F.E - C.G.C.....

DocuSigned by:

Dominique HULLER

59583ECD5174407...

S.U.D - C.A.M.....

DocuSigned by:
[Handwritten Signature]
39CDA36C6D24422...

F.O.....

DocuSigned by:
Dominique MAMSSIER
CB995210848542F...

^{DS} GG ^{DS} ED ^{DS} DH ^{DS} ~~SY~~ DM