

**Accord relatif à la mise en œuvre
de la formation professionnelle tout au long de la vie
pour l'UES Crédit Agricole S.A.**

Entre :

Les sociétés de l'UES Crédit Agricole S.A. :

représentée par Monsieur Jérôme BRUNEL

d'une part,

et

Les délégués syndicaux des organisations syndicales de l'UES Crédit Agricole S.A. :
CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et SNIACAM

d'autre part,

Préambule

Importance de la formation professionnelle

Le présent accord fixe les objectifs et moyens de la formation professionnelle et à notamment pour objet d'intégrer les évolutions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les parties signataires s'accordent sur le rôle essentiel de la formation :

- ✎ comme un outil d'adaptation permanente aux évolutions des métiers et des compétences
- ✎ comme un des moyens de « promotion professionnelle »

Dans un environnement en constante évolution, l'UES Crédit Agricole S.A. doit permettre à chaque salarié de disposer tout au long de sa vie professionnelle d'un ensemble de moyens facilitant le développement de ses compétences et de ses qualifications et favoriser ainsi la mobilité intra Groupe.

De même, chaque salarié devient un acteur à part entière de son projet professionnel et de son évolution au sein de l'entreprise et du Groupe.

Contexte de l'accord sur la formation dans l' UES Crédit Agricole S.A.

Le présent accord doit s'inscrire pleinement dans le contexte économique et environnemental de l'UES Crédit Agricole S.A.:

- Le contexte économique influence fortement l'activité de l'UES Crédit Agricole S.A. (concurrence accrue, clients plus exigeants, maintien indispensable d'une forte compétitivité, nécessité d'une innovation permanente, conquête de nouveaux territoires...);
- Les évolutions technologiques et l'évolution prévisible des métiers de la banque modifient la relation au travail et nécessitent du salarié une bonne adaptation aux différents changements générés ;
- Les départs importants de salariés confirmés nécessitent de développer à l'égard de ceux qui restent la connaissance du Groupe, l'expertise, la polyvalence et la transversalité ;
- L'allongement de la durée de vie professionnelle implique d'accompagner chaque salarié tout au long et jusqu'au terme de sa carrière professionnelle ;

Dans ce contexte, le rôle de la formation professionnelle est de concourir au développement professionnel des salariés et de contribuer ainsi à maintenir leur employabilité tout au long de la vie professionnelle.

ARTICLE 1 : Les enjeux et les objectifs de la formation professionnelle

1. Les ambitions de la politique de la formation professionnelle

Les ambitions de développement de UES Crédit Agricole S.A. pour l'avenir posent les défis suivants :

- ⊗ Professionnalisme accru,
- ⊗ Innovation permanente,
- ⊗ Esprit de conquête.

La politique de formation professionnelle a pour principale ambition de permettre aux salariés de l'UES Crédit Agricole S.A. de mettre à niveau et d'élargir leurs compétences pour relever ces défis. Elle doit favoriser l'évolution professionnelle des salariés tout au long de leur carrière.

A partir du contexte évoqué ci-dessus, les enjeux majeurs pour lesquels la formation doit apporter sa contribution dans les trois prochaines années sont les suivants :

- L'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution, quel que soit son âge et sa fonction ;
- La construction du projet professionnel qui résulte d'une co-responsabilité entreprise / salarié .

2. La démarche retenue pour l'atteinte de ces objectifs

Afin d'atteindre ces objectifs, les managers, les Ressources Humaines et la Formation professionnelle doivent engager une réflexion sur les évolutions des métiers et des organisations. Cette démarche doit favoriser la lisibilité des trajectoires professionnelles possibles et y associer les parcours de formation correspondants.

Les processus d'identification des besoins de formation devront associer pleinement les managers de proximité et les Gestionnaires Ressources Humaines à la Formation Professionnelle.

C'est en effet au plus près des situations de travail et de leur évolution, au plus près des attentes et projets de chacun, que doivent être identifiées les actions de formation personnalisées à mettre en œuvre.

L'entretien annuel obligatoire est une des phases clef du management des compétences car il confère au manager la responsabilité du développement des compétences de ses collaborateurs au regard des activités, des projets individuels et collectifs de son équipe.

Cet entretien annuel doit permettre au manager d'identifier avec le collaborateur :

- les compétences à développer à court terme pour la maîtrise de son poste,
- les compétences à acquérir ou à développer au regard des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel du collaborateur en liaison avec les Gestionnaires de Ressources Humaines.

A partir de l'analyse de ces entretiens, le Service Formation :

- Propose les offres de formation collectives et/ou individuelles permettant aux collaborateurs d'acquérir les savoirs nécessaires
- Met en place les dispositifs de professionnalisation permettant à moyen terme de couvrir les nouveaux besoins liés à l'évolution et au maintien dans l'emploi
- Accompagne, en liaison avec les Gestionnaires de Ressources Humaines, les projets professionnels individuels notamment à l'occasion de mobilités, de reconversion ou d'évolution professionnelle.

3. Les conditions de réussite

Comme évoqué précédemment, la formation est bien la résultante d'une réflexion concertée entre l'entreprise, le collaborateur et son manager. Il est donc nécessaire de préciser les rôles et missions de chacun.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à :

- favoriser l'expression du projet professionnel du collaborateur au travers de l'entretien annuel avec le manager mais aussi d'entretiens de carrière avec les Gestionnaires de Ressources humaines.

- accompagner les projets professionnels des collaborateurs en mobilisant les moyens et ressources nécessaires, notamment en termes de formation.

Le manager s'engage, en liaison avec les Gestionnaires de Ressources Humaines, à :

- relayer et expliciter la politique Ressources Humaines de l'UES Crédit Agricole S.A. en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- être acteur responsable de l'évolution des compétences de ses collaborateurs, notamment lors du recueil des besoins de formation, mais aussi plus globalement en faisant le lien entre les projets de développement de l'entité et les projets de ses collaborateurs
- accompagner et aider chacun de ses collaborateurs dans l'exercice des ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

- participer aux actions de formation facilitant la maîtrise de son poste ,
- être acteur de sa formation pour s'adapter aux évolutions de son emploi et préparer son projet professionnel.

ARTICLE 2 : Le Plan de Formation

1. Objectifs du plan de formation et public concerné

Le plan de formation relève de l'initiative et de la responsabilité de l'UES Crédit Agricole S.A. et concerne l'ensemble des collaborateurs.

Il accompagne les évolutions des métiers, des technologies et des organisations. Il constitue un moyen essentiel d'accompagnement des projets de l'UES Crédit Agricole S.A. et d'adaptation des compétences et des qualifications des collaborateurs à leur poste de travail, à ses évolutions et aux mutations de l'emploi.

Dans un contexte évolutif, les signataires du présent accord réaffirment la priorité donnée :

- **aux jeunes**, grâce au dispositif d'intégration et en favorisant le transfert des savoirs,
- **aux managers**, en les préparant aux évolutions de leur fonction et en leur proposant les moyens adaptés,
- **aux salariés** en deuxième partie de carrière pour maintenir leur employabilité,

Ils réaffirment également leur volonté de porter une attention particulière aux collaborateurs qui n'ont pas suivi de formation depuis trois ans .

2. La catégorisation des actions de formation

Dès 2005, le plan de formation de l'UES Crédit Agricole S.A. s'inscrit dans le cadre rénové de la formation professionnelle continue issu de la loi N° 2004-391 du 4 mai 2004.

Désormais, la loi impose de distinguer trois grandes catégories d'actions de formation, chacune avec un régime spécifique en matière de temps de formation et de prise de décision :

- Catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions doivent obligatoirement être mises en œuvre par l'UES Crédit Agricole S.A. pour assurer l'adaptation quotidienne de ses collaborateurs à leur poste de travail. Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire opérationnels sans lesquels le collaborateur ne peut remplir quotidiennement sa mission.

Ces actions doivent être mises en œuvre sur le temps de travail.

- Catégorie 2 : actions liées aux évolutions des emplois et au maintien dans l'emploi

Il s'agit des actions qui visent à maintenir la capacité des collaborateurs à occuper un emploi, au regard notamment des évolutions des emplois, des technologies et des organisations.

Ces actions réalisées prioritairement sur le temps de travail peuvent néanmoins être réalisées hors temps de travail dans la limite de 50 heures par an ou de 4% du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait jours. Dans ce cas, l'accord du salarié est obligatoire.

- Catégorie 3 : actions de développement des compétences

Elles ont pour finalité de permettre aux collaborateurs d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice de leur emploi et qui participent soit à la compréhension plus large de leur environnement professionnel, soit à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an ou de 5% du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait jours. Dans ce cas, l'accord du salarié est obligatoire.

Il est convenu entre les parties signataires que les actions de formation de catégorie 3 doivent intervenir dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet professionnel validé et accompagné par la Gestion de carrière.

Dans ce cadre, le Gestionnaire RH identifiera, avant le départ en formation, le type de poste/métier correspondant aux connaissances acquises par le salarié durant sa formation. Dès son retour, le GRH s'engagera à mettre en œuvre prioritairement le projet professionnel du collaborateur à condition que :

- la formation suivie soit une formation diplômante ou qualifiante identifiée, validée par l'entreprise et réalisée tout ou partie hors temps de travail.
- le salarié ait suivi la formation avec assiduité

- le salarié ait obtenu le diplôme ou la certification attestant des nouvelles connaissances acquises.

NB : La frontière entre les trois catégories d'actions est délicate à établir ; une même action peut, à contenu identique, relever de l'une ou l'autre des catégories selon le contexte dans lequel elle est mise en place.

En l'absence de définition juridique permettant d'opérer un tel classement il est nécessaire pour déterminer ces catégories de croiser deux types de critères :

- les activités professionnelles du collaborateur dans son poste au moment où la formation est envisagée,
- l'objectif de formation visé.

3. Le suivi du plan de formation :

La présentation du plan de formation et du bilan annuel de formation précisera la répartition des actions prévues et réalisées par catégorie aux instances représentatives du personnel.

ARTICLE 3: Le Droit individuel à la formation (DIF)

1. Les objectifs du DIF

La loi du 4 mai 2004 crée un nouveau dispositif d'accès à la formation : le DIF.

A l'instar des autres modalités d'accès à la Formation Professionnelle Continue, le DIF constitue un des moyens de consolidation et de développement des compétences et ou des qualifications. Il s'inscrit dans un dialogue entre le salarié, le Gestionnaire RH et le manager, afin de contribuer à la réalisation des projets professionnels individuels du salarié.

2. Règles d'acquisition et de cumul des droits à DIF

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, un droit individuel à la formation de 20 heures par an est mis en place pour tous les salariés :

- en contrat à durée indéterminée avec au moins un an d'ancienneté
- en contrat à durée déterminée remplissant la condition d'ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois à l'exception des personnels embauchés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Ce droit est cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Cas particulier du passage en année civile (année 2004)

Tous les salariés, quelque soit leur date d'entrée dans l'entreprise bénéficieront d'un DIF de 20 heures (sans prorata temporis).

Cas général

Dans tous les cas, aucun prorata temporis ne sera retenu pour les salariés intégrés en cours d'année.

Pour les salariés à temps partiel, les droits ainsi acquis sont cumulables jusqu'à concurrence de la même durée que pour les salariés à temps plein (soit 120 heures) quelque soit le nombre d'années d'acquisition.

3. Expression de la demande et choix de la formation

Dans ce cadre, hormis pour les actions de catégorie 1 « adaptation au poste de travail » pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations de catégories 2 et 3 dispensées aux salariés de l'UES Crédit Agricole S.A. relèveront de leur droit individuel à la formation aux conditions suivantes :

- que le collaborateur soit à l'initiative de la demande de formation auprès de son manager,
- que la demande soit formulée par le salarié auprès de son manager lors de l'entretien annuel obligatoire de formation,
- que la demande soit exprimée dans une fiche spécifique selon les règles en vigueur dans l'entreprise,
- que le choix de la formation et les modalités pédagogiques soient validées par la Formation professionnelle.

En cas de refus, une notification écrite motivée sera adressée au collaborateur sous un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande par la RHG/Formation.

En cas de refus sur deux exercices consécutifs, le salarié bénéficiera d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un congé individuel de formation auprès de l'Agécif-Cama, sous réserve que la formation demandée corresponde aux priorités de l'Agécif-Cama.

4. Actions prioritaires éligibles au DIF

La Formation Professionnelle étant le point de rencontre entre les objectifs de l'entreprise et les projets ou besoins de ses collaborateurs, l'UES Crédit Agricole S.A. analysera les demandes de formation exprimées dans le cadre du DIF en considérant prioritaires :

- les actions de professionnalisation inscrites au plan de formation et répondant aux priorités de l'entreprise,
- les actions de formation contribuant à l'évolution professionnelle (accompagnement d'une mobilité fonctionnelle ou préparation d'une promotion) qu'elles visent ou non l'obtention d'un titre ou diplôme en lien avec les métiers de l'UES Crédit Agricole S.A. et répondant à ses besoins,
- les actions de validation des acquis de l'expérience ainsi que les actions complémentaires,
- les actions de bilans de compétences.

5. Mise en œuvre

Les parties signataires conviennent d'un commun accord que la mise en place du DIF pour l'UES Crédit Agricole S.A. sera réalisée dans les conditions suivantes :

- l'utilisation du DIF sera effective à compter du 1/01/2006
- le montant des droits à DIF 2004 et 2005 utilisables en 2006 sera de 40 heures,

Les droits à DIF seront calculés au prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le taux d'activité est < ou = à 50%.

A ce titre, au 1^{er} janvier 2006, chaque salarié sera informé individuellement sur les droits acquis en 2004 et 2005. Pour les exercices suivants, la même information, actualisée des droits supplémentaires acquis et des droits utilisés au 31 décembre précédent, sera communiquée à chaque salarié.

En conformité avec son objectif de faciliter et d'améliorer l'accès à la formation de ses salariés et de promouvoir les actions prioritaires de l'entreprise telles qu'inscrites dans le plan de formation, l'UES Crédit Agricole S.A. fait le choix, en accord avec les parties signataires, de permettre la mise en place du DIF prioritairement sur le temps de travail.

Les cas particuliers des demandes de formation partiellement hors temps de travail, à l'initiative du collaborateur, seront examinées et validées par la RHG/Formation au cas par cas.

En cas de validation écrite de la demande, le salarié percevra une allocation de formation calculée conformément aux dispositions du décret N° 2004-871 du 25 août 2004. L'allocation sera versée par l'UES Crédit Agricole S.A. au salarié concerné, en une seule fois, à l'issue de la formation.

Afin de faciliter l'accès à certaines formations, une anticipation des droits à DIF pourra être opérée avec l'accord du salarié, du manager et de la RHG/Formation. Cette anticipation sera alors à valoir sur les droits à acquérir de l'année N+1 (soit 20 heures pour un temps plein et 10 heures pour un salarié à temps partiel dont le taux d'activité est < ou = à 50%.

D'autre part, afin d'optimiser l'utilisation des droits à DIF, le fractionnement des heures acquises sera autorisé par séquence de 4h heures minimum.

6. Conditions de transférabilité

Les parties signataires conviennent que le DIF est transférable entre les entités du Groupe Crédit Agricole S.A.

A cet effet, les droits acquis non utilisés par un collaborateur seront à prendre en compte lors de l'établissement de la convention de mobilité intra-Groupe.

7. Suivi du DIF

Lors de la présentation du bilan annuel de formation, un état des droits à DIF et de leur utilisation sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Ce bilan fera également état d'indicateurs qualitatifs (exemples : nombre d'entretiens réalisés, pourcentage de demandes DIF refusées...)

ARTICLE 4 : le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

1. Les objectifs du Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se substitue aux précédents contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il doit permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de UES Crédit Agricole S.A..

2. Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce contrat :

Les jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quelqu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.

Les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3. Mise en œuvre

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- Une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées,
- Une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

4. Type de contrat

Le contrat mis en place pourra être soit un contrat à durée déterminée, couvrant l'ensemble de la période de formation, soit un contrat à durée indéterminée. Pour un contrat à durée déterminée, sa durée sera comprise entre six mois minimum et un maximum de douze mois selon le diplôme, le titre ou la qualification préparée et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi.

La durée de la formation comprend les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation.

Sans pouvoir être inférieure à un plancher de 150 heures, cette durée sera égale au minimum à 15 % du nombre d'heures du contrat, pouvant aller jusqu'à 25 %.

Le contrat peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie, d'une maternité ou d'un accident du travail du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation.

5. Rémunération

Les étudiants en contrat de professionnalisation étant des collaborateurs de l'entreprise d'accueil, ils perçoivent à ce titre un salaire dont les modalités sont fixées par décret.

L'UES Crédit Agricole S.A. s'engage à proposer une rémunération différenciée en fonction du niveau d'étude.

6. Tutorat

L'UES Crédit Agricole S.A. a décidé de mettre en place un système de tutorat afin d'accueillir et de guider les jeunes en contrat de professionnalisation. Ce tuteur sera choisi sur la base du volontariat et devra justifier d'une expérience professionnelle par rapport aux objectifs de professionnalisation visés.

Le tuteur identifié bénéficiera d'une formation pour accompagner le salarié tout au long de son parcours.

Il participera également aux évaluations du dispositif mis en œuvre dans l'UES Crédit Agricole S.A.

ARTICLE 5: Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans un emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires du présent accord considèrent que la période de professionnalisation, grâce à l'alternance de périodes de formation et d'exercice d'activités professionnelles, constitue, notamment dans un contexte rapide d'évolutions des organisations, des techniques et des technologies, un moyen privilégié de maintien, d'adaptation et de développement du professionnalisme et de reconversion professionnelle des salariés.

Afin de garantir la qualité des périodes de professionnalisation, les parties signataires du présent accord conviennent que leur mise en œuvre doit respecter les principes suivants :

- Ces périodes de professionnalisation se caractériseront par l'alternance de formation théorique et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice, dans l'entreprise, d'activités en relation avec la qualification préparée,
- Elles donneront lieu à une évaluation des acquis (aptitudes et compétences professionnelles).

L'UES Crédit Agricole S.A. s'engage à mettre en place des périodes de professionnalisation pour les populations prioritaires identifiées dans le présent accord.

De plus dans le cadre des règles de gestion de l'UES Crédit Agricole S.A. et sous réserve que le salarié ait suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, l'UES Crédit Agricole S.A. s'engage à tenir compte des efforts accomplis par le salarié lors de sa période de professionnalisation notamment au regard de la qualification obtenue.

1. Publics prioritaires et objectifs poursuivis

Les parties signataires conviennent que prioritairement le dispositif « périodes de professionnalisation » s'adressera prioritairement aux salariés dans les situations suivantes:

- les salariés mis en difficulté par les évolutions technologiques ou organisationnelles,
- les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ou plus de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence au sein du Groupe Crédit Agricole S.A.,
- les salariés en reprise d'emploi après un congé parental, ou de maternité...
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.323-3 Du code du travail,

Ce dispositif vise à :

- anticiper les risques d'obsolescence des compétences,
- accompagner la seconde partie de carrière,
- favoriser l'adaptation des qualifications.

2. La démarche de mise en œuvre

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation seront mises en œuvre prioritairement à l'initiative de l'UES Crédit Agricole S.A. mais s'engage à prendre également en compte les demandes individuelles des salariés.

Ces projets individuels seront accompagnés par le Gestionnaire RH et le Responsable de la formation.

A l'initiative de UES Crédit Agricole S.A.:

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation sera réalisée en concertation entre la Formation professionnelle, les Gestionnaires RH, et les managers concernés. L'objectif est de déterminer avec précision les populations éligibles d'une part et les métiers en déficit de compétences/ressources d'autre part.

Les compétences en ingénierie pédagogique de la Formation Professionnelle seront mobilisées pour créer les cursus de formation adaptés.

De plus un tutorat sera mis en place pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours de formation et notamment pendant les périodes de stages pratiques.

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation mises en œuvre feront l'objet :

- d'une évaluation qualitative et quantitative quant à leur mise en œuvre lors du bilan annuel de formation (dispositif individuel et collectif). Les tuteurs seront associés à cette évaluation.
- d'une période « pilote » de trois ans permettant de faire une analyse complète du dispositif et d'une présentation aux instances représentatives du personnel
- d'une communication à la Commission Emploi Formation dès qu'une nouvelle « période de professionnalisation à titre collectif » sera mise en œuvre afin de présenter les qualifications recherchées et les objectifs de formation visés.

A titre d'exemple, les métiers de la comptabilité et de l'assistanat pourraient faire l'objet de ces périodes de professionnalisation

A l'initiative du salarié

Les salariés de l'UES Crédit Agricole S.A. ont la possibilité de déposer une demande écrite à la RHG Formation pour bénéficier d'une période de professionnalisation. Cette demande validée par la RHG fera l'objet d'une demande de prise en charge auprès du GDFPE qui formulera un avis de prise en charge au regard de ses priorités.

Dans tous les cas l'UES Crédit Agricole S.A. peut différer une période de professionnalisation si 2% de ses effectifs sont en période de professionnalisation.

L'UES Crédit Agricole S.A. peut refuser une période de professionnalisation :

- si le choix de l'action demandée n'est pas en cohérence avec ses orientations et ses projets de développement,
- en l'absence de financement par le GDFPE total ou partiel.

3. Conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation:

A l'initiative de l'UES Crédit Agricole S.A.

Le dispositif « périodes de professionnalisation » est un levier important pour l'UES Crédit Agricole S.A. afin d'accompagner l'effort d'adaptation des compétences de ses salariés tout au long de la vie professionnelle.

A ce titre, les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation se dérouleront sur le temps de travail dans le cadre du plan de formation et donneront lieu au maintien de la rémunération.

Dans tous les cas un tuteur sera identifié sur la base du volontariat. Il devra justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec les objectifs de professionnalisation visés. Il accompagnera le salarié tout au long de son parcours de formation et notamment pendant les périodes de stages pratiques.

Il participera également aux évaluations du dispositif mis en œuvre de l'UES Crédit Agricole S.A.

A l'initiative du salarié :

Les actions de formation liées à une période de professionnalisation se dérouleront prioritairement dans le cadre des droits acquis au titre du DIF et dans les conditions prévues pour sa mise en œuvre dans le présent accord.

Par accord écrit entre l'entreprise et le salarié, les heures de formation effectuées hors temps de travail pourront excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures d'une même année civile.

Pendant la durée de la formation réalisée hors temps de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation formation d'un montant égal à 50% de sa rémunération nette de référence.

4. Financement des périodes de professionnalisation

L'UES Crédit Agricole S.A. et le GDFPE participeront au financement des périodes de professionnalisation au titre des obligations légales (0.5% - financement de la professionnalisation) en veillant à donner une priorité aux collaborateurs dont l'emploi est appelé à disparaître ou aux salariés en deuxième partie de carrière.

5. Financement des dépenses tutorales

Les dépenses liées à la mise en œuvre du tutorat pourront faire l'objet d'une prise en charge par le GDFPE.

ARTICLE 6: Dispositions liées à l'application de l'accord

Les dispositions du présent accord prend effet à la date du 1^{er} janvier 2006.
Il annule et remplace toutes dispositions antérieures portant sur le même objet.
En revanche, la loi du 4 mai 2004 s'appliquent en l'absence de dispositions non comprises par le présent accord.

ARTICLE 7: Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions définies à l'article L.132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le

En neuf exemplaires.

Pour CREDIT AGRICOLE SA et les autres sociétés adhérentes au présent accord

Jérôme BRUNEL

Les délégués syndicaux des organisations syndicales de l'UES Crédit Agricole s.a. :

Syndicat CFDT

Syndicat CFTC

Syndicat CGC

Délégué Syndical

Délégué Syndical

Délégué Syndical

Syndicat CGT

Syndicat FO

Syndicat SNIACAM

Délégué Syndical

Délégué Syndical

Délégué Syndical

Signé par la CFDT, la CFTC, LA CGT, FO et le SNIACAM