

Convention collective nationale

**FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LES CAISSES RÉGIONALES
DE CRÉDIT AGRICOLE
ET LES ORGANISMES ADHÉRANT
À LA CONVENTION COLLECTIVE
DU CRÉDIT AGRICOLE**

ACCORD NATIONAL DU 14 MARS 2005 (1)

NOR : AGRS0597111M

Entre :

La fédération nationale du Crédit agricole,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFTD ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ;

Le syndicat national de l'entreprise Crédit agricole (SNECA) CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes - Crédit agricole et ses filiales (UNSA-CA) ;

La fédération des employés et cadres FO ;

Le syndicat national indépendant des agents du Crédit agricole mutuel (SNIACAM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord se situe dans le cadre de l'article L. 934-2 du code du travail sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle et a, 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.

Il s'inscrit également en complément de plusieurs dispositions conventionnelles du Crédit agricole, notamment :

- les entretiens professionnels tels que prévus par la convention collective nationale du Crédit agricole ;

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

- l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle » du 4 février 2004 ;
- l'accord sur les objectifs et moyens du tutorat du 4 février 2004 ;
- l'accord du 29 septembre 1993 sur la formation en alternance et l'apprentissage et en particulier son avenant du 1^{er} novembre 2004.

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit agricole en matière de formation professionnelle depuis 1985, partie intégrante de la démarche du projet de groupe et des ambitions de développement des caisses régionales, cet accord réaffirme l'importance de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Compte tenu du rôle des partenaires sociaux dans l'orientation des actions de formation, les parties signataires du présent accord ont défini comme suit les objectifs de la formation professionnelle et les moyens à mettre en œuvre dans les caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

Importance de la formation professionnelle

La contribution de la formation professionnelle au développement des personnes et des caisses régionales (1) est reconnue par l'ensemble des signataires du présent accord.

Cette dynamique doit être poursuivie et la formation professionnelle continuera d'être une priorité pour les caisses régionales.

Au regard de l'évolution des attentes des collaborateurs et des besoins des caisses régionales, les signataires du présent accord souhaitent que la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales permette la promotion d'une politique de formation professionnelle personnalisée, accessible à tous les collaborateurs, tout au long de leur carrière.

Le Crédit agricole s'est depuis longtemps manifesté par une politique innovante en la matière, notamment à travers les plans de formation mis en place par les caisses régionales, les offres proposées et examens professionnels organisés par son institut de formation (IFCAM), l'importance de l'alternance et de l'apprentissage comme canal de recrutement, les dispositifs de tutorat et d'entretiens de carrière, l'action de ses organismes paritaires collecteurs.

Le constat du travail déjà réalisé est encourageant mais reste perfectible pour l'ensemble des entités concernées par l'accord, notamment par une plus grande personnalisation de la formation, au plus près des projets professionnels de chacun à toutes les étapes de sa carrière professionnelle.

Le Crédit agricole réaffirme sa volonté d'assurer l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Les nouveaux outils pédagogiques, alliés à cette volonté renforcée, concourront à la réussite de cet objectif.

La place de la formation dans le dispositif de gestion des personnes et des compétences doit rester prépondérante car elle constitue un des investissements stratégiques du Crédit agricole pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de ses clients.

(1) Dans le texte du présent accord, par caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective.

Contexte de l'accord sur la formation au Crédit agricole

Le présent accord doit s'inscrire pleinement dans le contexte économique et environnemental des caisses régionales :

- le contexte économique influence fortement l'activité du Crédit agricole (concurrence accrue, clients plus exigeants, maintien indispensable d'une forte compétitivité, nécessité d'une innovation permanente, conquête de nouveaux territoires...);
- les évolutions technologiques, qui représentent une réelle opportunité à saisir en matière de distribution et d'efficacité, nécessitent une bonne adaptation au changement ;
- l'allongement de la durée des cotisations de retraite implique d'accompagner chaque collaborateur tout au long et jusqu'au terme de sa carrière professionnelle ;
- les départs massifs de salariés confirmés, à compter de 2008, nécessitent de développer l'expertise de tous, notamment de ceux ayant une expérience moins riche ;
- l'arrivée régulière de nouveaux embauchés demande au Crédit agricole d'apporter des réponses adaptées, notamment en leur permettant de développer et de valoriser leurs compétences par la formation.

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

I. – Les objectifs de la formation

A. – Les ambitions du projet de groupe

Le Crédit agricole a souhaité, dans le cadre du projet de groupe, réaffirmer son intention de poursuivre le développement des hommes sur les voies qui ont contribué à sa réussite économique et sociale.

Dès lors, dans le sens de cette politique de développement, la formation doit permettre aux femmes et aux hommes du Crédit agricole de mettre à niveau et d'élargir leurs compétences pour relever ces défis de professionnalisme accru, d'innovation et de conquête. Elle a également pour mission d'être un des leviers majeurs d'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise et de mise en perspective de l'évolution professionnelle de chaque salarié tout au long de sa carrière.

B. – Leur traduction dans les objectifs

Pour traduire ses ambitions, le Crédit agricole affirme sa volonté de permettre à un plus grand nombre de salariés d'accéder effectivement à la formation professionnelle et de personnaliser davantage l'accès à cette formation, notamment au point de rencontre entre leurs projets professionnels, les objectifs des caisses régionales et les besoins des managers, au plus près des clients.

Pour traduire ses ambitions, le Crédit agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent de 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

A partir du contexte évoqué dans le préambule et compte tenu de cet objectif qualitatif, il ressort que les enjeux majeurs auxquels la formation doit apporter sa contribution dans les 3 prochaines années sont :

- l'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution, quels que soient son âge et sa fonction ;

- la professionnalisation des jeunes collaborateurs ;
- la construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des orientations des caisses régionales, à tous les stades de la carrière.

Afin d'atteindre ces objectifs, les processus d'identification des besoins de formation devront associer pleinement les managers de proximité. 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 appréhendées les actions de formation personnalisées à mettre en œuvre.

Dans cet esprit, les caisses régionales feront de l'entretien professionnel annuel, tel que prévu par l'article 33 de la convention collective nationale, un moment privilégié d'échange autour des compétences détenues et celles à développer au regard des objectifs des caisses régionales et du projet professionnel du salarié, afin de déboucher sur l'expression effectivement personnalisée des besoins de formation. Cet entretien s'appuiera sur les supports d'appréciation élaborés dans chaque caisse régionale.

Elles pourront également rechercher la mise en œuvre :

- d'offres de formation semi-collectives, construites autour de modules obligatoires et de modules optionnels, permettant au manager et à son collaborateur, au regard des savoirs requis et savoirs déjà acquis, de personnaliser la formation effectivement suivie ;
- de dispositifs associant les managers de proximité dans l'inscription de leurs collaborateurs aux offres et actions collectives de formation initiées par les caisses régionales ;
- de lignes non affectées du plan de formation permettant, tout au long de l'année, de répondre rapidement à des besoins de formation détectés par les managers compte tenu de l'évolution des activités confiées à leurs collaborateurs, notamment à l'occasion de mobilités fonctionnelles ou de modifications de leurs périmètres d'intervention.

L'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution,
quels que soient l'âge et la fonction du salarié

Il est indispensable d'assurer à l'ensemble des salariés les conditions d'une formation « tout au long de la vie professionnelle ». Cette nécessité représente pour eux le gage d'une adaptation sans problème et pour l'entreprise celui de la réussite des changements.

Les métiers ont un périmètre d'exercice plus étendu, ils sont de plus en plus interdépendants dans un environnement de travail plus complexe. Pour que chacun soit apte à remplir l'emploi qu'il occupe mais aussi à préparer l'évolution des activités à venir ainsi que l'arrivée de nouveaux métiers, il convient de maintenir pour tous un bon niveau de connaissances techniques mais également de favoriser le développement des compétences personnelles.

La réussite de cet objectif passe par une analyse approfondie des populations concernées et des situations individuelles, avec une attention particulière pour les personnes qui n'ont pas suivi de formation depuis plusieurs années. C'est en apportant des réponses personnalisées à chaque salarié que les actions de formation seront optimisées.

Il convient aussi d'être attentif à l'accompagnement des managers dont les conditions d'exercice de leurs responsabilités sont de plus en plus complexes et, le cas échéant, leur proposer des formations spécifiques.

La professionnalisation des nouveaux collaborateurs

Organiser pour le nouveau salarié un parcours de formation lui faisant découvrir l'entreprise et acquérir les connaissances techniques nécessaires à son emploi et à son évolution professionnelle ultérieure reste une nécessité. En effet, l'élaboration d'un plan de formation à moyen terme est pour les jeunes embauchés une première réponse à leur demande de lisibilité sur les évolutions professionnelles dans les caisses régionales et permet de renforcer leur attachement à l'entreprise.

Toutefois, au regard des flux de départs entre 2008 et 2014, les prochaines années doivent impérativement être mises à profit pour développer l'expertise des collaborateurs recrutés massivement depuis 1999. En effet, le développement de l'expertise des salariés moins expérimentés est une condition essentielle de réponse aux attentes évolutives des clients et un gage de compétitivité pérenne des caisses régionales. La formation et l'exercice de métiers différents doivent contribuer à cet objectif. La construction du plan de formation, au plus près des besoins en compétences des caisses régionales, des activités confiées et projets de chacun, doit servir cet objectif.

La construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des projets des caisses régionales, à tous les stades de la carrière

Permettre à chacun de construire son projet professionnel suppose de mettre en place des outils de diagnostic permettant d'apporter des réponses de formation plus individualisées et d'élaborer des plans sur plusieurs années dans un souci de meilleure anticipation.

A ce stade, il convient d'observer les mobilités effectuées, les formations suivies, l'expérience professionnelle acquise, les compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'emploi actuel et l'évolution professionnelle prévisible à moyen terme. La formation doit contribuer à faciliter la prise en charge de responsabilités différentes par l'évolution de la qualification professionnelle.

C. – Les conditions de réussite

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 :

- 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 ;
- proposer une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain ;
- 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. Les entretiens de carrière aux moments clés de la vie professionnelle concourent à cet objectif.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses collaborateurs et à veiller à la valorisation des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en favorisant la rencontre entre les besoins des caisses régionales et les projets professionnels des membres de son équipe ;
- accompagner et aider chacun de ses collaborateurs 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 mobilité proposées par l'entreprise.

D. – *Négociations locales*

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la caisse régionale détermine, par accord collectif ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

La (ou les) négociation(s), intégrant les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devra(ont) avoir été ouverte(s) avant le 30 juin 2005 et terminée(s) au plus tard le 31 octobre 2005.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;
- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;
- et de façon à assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de formation élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

II. – **Le plan de formation**

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de formation élaboré au niveau de chaque caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;
- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et le rendez-vous formation tous les 4 ans ;

- s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des ressources humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;
- anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.

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, notamment dans le cadre des consultations locales :

- aux jeunes, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs et en développant leur expertise ;
- aux managers, en les préparant aux évolutions de leur fonction 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 ;
- et aux salariés en deuxième partie de carrière.

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 collaborateurs ;
- 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.

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, le plan de formation sera présenté en distinguant :

- les actions relevant de l'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions participant au développement des compétences des salariés.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces 3 catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les 3 catégories de formation de la façon suivante :

Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les caisses régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des collaborateurs en insuffisance de qualification sont également rattachées à cette catégorie de formation.

Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, appartiennent à cette catégorie les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

Actions participant au développement des compétences des salariés

Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- à la compréhension plus large de leur environnement professionnel ;
- au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé ;
- à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

III. – Le droit individuel à la formation

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un droit individuel à la formation de 20 heures par an est mis en place pour tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée. Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

Au regard des objectifs mentionnés, les parties signataires du présent accord souhaitent que ce droit individuel à la formation s'inscrive dans les pratiques usuelles de formation des caisses régionales.

Ainsi, les caisses régionales :

- diffuseront, notamment en s'appuyant sur les managers, les orientations prises en matière de formation professionnelle ;
- informeront annuellement leurs salariés, par écrit, de la situation de leur droit individuel à la formation ;
- créeront les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer annuellement son droit individuel à la formation dans le cadre des actions dont elles assureront la promotion ;
- préciseront les offres prévues au plan supposant une inscription à l'initiative du salarié après entretien avec son responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, hormis pour les actions relevant de l'adaptation au poste de travail pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations dispensées aux collaborateurs des caisses régionales relèveront de leur droit individuel à la formation dès lors que l'inscription à ces formations aura été réalisée à leur initiative. L'accord du salarié sur les modalités d'exercice de son droit sera explicitement mentionné sur la demande de formation.

Au-delà des offres proposées par les caisses régionales dans le cadre du plan de formation, les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de 3 mois, puis examinées par la direction de la caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique sur le contenu de la formation visée. Des demandes de formation de développement personnel pourront également être exprimées dans le cadre du droit individuel à la formation.

La formation professionnelle devant être le point de rencontre entre les objectifs de l'entreprise et les projets ou besoins de ses salariés, les caisses régionales analyseront les demandes de formation exprimées dans le cadre du DIF, en considérant prioritaires :

- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des priorités du plan de formation de la caisse régionale ;
- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la caisse régionale.

Les décisions d'acceptation ou de refus seront prises par la direction de la caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique, au regard de la contribution de la formation envisagée à la réalisation du projet professionnel du salarié.

En cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, avec précision des raisons ayant conduit à cette décision.

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

La mise en place du DIF dans les caisses régionales sera réalisée dans les conditions suivantes :

- au 1^{er} janvier 2005, chaque salarié recruté sous contrat de travail à durée indéterminée avant le 7 mai 2004, travaillant à temps plein, bénéficiera d'un DIF de 20 heures. Pour les salariés recrutés après le 7 mai 2004 ou travaillant à temps partiel, le DIF sera calculé *pro rata temporis*. Une information sera adressée à chaque salarié, au plus tard 6 mois après la conclusion du présent accord ;
- à compter du 1^{er} janvier 2006, sauf accord d'entreprise prévoyant un calendrier différent, chaque salarié recevra, en début d'année, une information individuelle sur la situation de son DIF arrêtée au 31 décembre précédent, actualisée des droits supplémentaires acquis et des droits utilisés.

De plus, afin de faciliter l'accès à certaines formations, une anticipation des droits à DIF pourra être opérée avec l'accord du salarié et de la caisse régionale. Cette anticipation sera alors à valoir sur les droits à acquérir.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation, en veillant à donner une priorité aux salariés en deuxième partie de carrière et aux formations d'une durée supérieure à 20 heures.

Afin de mesurer pleinement les impacts des changements introduits par la loi du 4 mai 2004 précitée, les parties signataires conviennent, à titre transitoire, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE (section professionnelle crédit agricole) devra réserver au financement du DIF.

Les niveaux et modalités de participation financière du GDFPE seront déterminés, chaque année, par décision de son conseil d'Administration, sur proposition du conseil de section professionnelle du Crédit agricole.

Enfin, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable entre caisses régionales et organismes adhérant à la convention collective.

IV. – Le temps de travail

La loi du 4 mai 2004 énonce que :

- le droit individuel à la formation est exercé hors temps de travail (sauf disposition contraire prévue dans un accord collectif) ;
- dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés peuvent être, avec l'accord du salarié, 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 en jours.

Toutefois, compte tenu de la volonté des caisses régionales de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :

- les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ;
- les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ;
- les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles les caisses régionales prennent l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

De plus, les parties signataires conviennent que :

- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail, sauf disposition contraire prévue par accord local ;
- afin de permettre aux caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins liés à leur actualité, la direction de la caisse régionale pourra, chaque année, décider qu'une action de formation, dispensée à un public particulier, est nécessairement réalisée dans le temps de travail, même si celle-ci relève des formations susceptibles d'être réalisées hors temps de travail ;

- afin de répondre aux demandes individuelles des salariés, la direction de la caisse régionale pourra accepter qu'une formation soit, intégralement ou en partie, réalisée hors temps de travail bien qu'initialement programmée dans le temps de travail, si cette formation relève du DIF ou participe au développement des compétences, dans la limite légale rappelée ci-dessus.

Lorsque, après accord écrit du collaborateur et de la caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation calculée conformément aux dispositions du décret n° 2004 du 25 août 2004. L'allocation sera versée par la caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec la paye du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

V. – Les périodes de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 982-1 du code du travail, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées :

- aux collaborateurs dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- aux 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 ;
- aux salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- aux collaborateurs reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- aux salariés plus particulièrement concernés par les entretiens de carrière prévus dans l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie » ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Ces périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir la qualification nécessaire à l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la convention collective du Crédit agricole.

Elles prévoient l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de la caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées. Elles déboucheront sur une évaluation des compétences et aptitudes acquises.

Les actions des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions du paragraphe IV du présent accord.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des périodes de professionnalisation, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le GDFPE est fixé à 30 €. Il pourra être modulé, pour les actions que les caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du conseil d'administration du GDFPE, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit agricole. La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 20 € ou supérieure à 40 €.

Afin de mesurer pleinement les impacts des changements introduits par la loi du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE devra réserver au financement de ces périodes de professionnalisation.

Le conseil d'administration du GDFPE détermine chaque année, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit agricole, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

VI. – Les démarches d'accompagnement des salariés

1. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement des salariés. Ils peuvent disposer, à leur demande, d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA.

La caisse régionale peut aussi 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.

2. Cap projet

Les parties signataires invitent les caisses régionales à diffuser l'information sur la démarche Cap projet, mise en œuvre par l'AGECIF-CAMA.

Cette démarche permet aux salariés d'anticiper et de se préparer aux évolutions de leur environnement en s'inscrivant dans une dynamique positive et pragmatique.

3. La validation des acquis et l'expérience

Les signataires de l'accord portent 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...).

Dans cet esprit, les caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles accompagneront les collaborateurs intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

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 simultanéité 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.

VII. – Dispositions particulières

1. Le passeport formation du Crédit agricole

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 », le passeport formation du Crédit agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001, est un outil à privilégier.

Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté à la commission de la formation et au comité d'entreprise avant sa diffusion au sein de l'entreprise.

Une maquette de passeport formation, annexée au présent accord, est proposée aux caisses régionales.

Le passeport formation a pour objectif :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la caisse régionale et dans l'institution ;
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié ;
- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

2. Le rendez-vous formation

Chaque salarié est invité à participer, au moins tous les 4 ans, à un rendez-vous formation réalisé en complément de l'appréciation annuelle. Cet entretien lui permettra, d'une part, d'analyser l'adéquation entre sa qualification, ses compétences et l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, au regard de ses aspirations, de réfléchir à son projet professionnel et à ses besoins de formation dans le cadre d'un plan individuel.

En cas de changement important dans sa vie professionnelle, chaque salarié sera également invité à un rendez-vous formation.

3. L'e-formation

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les caisses régionales veilleront notamment à ce que le salarié se formant en utilisant ce type d'outils soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

De même, conformément aux dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires rappellent que « les caisses régionales étudieront comment, en fonction des possibilités techniques et sur demande des salariés, ces derniers pourront avoir accès, depuis leur domicile, au système d'information de l'entreprise pendant leur congé lié à la naissance. Dans tous les cas, le salarié ne pourra avoir accès au système d'information client ».

4. Le tutorat

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat est, depuis le 4 février 2004, encadré par l'accord sur « les missions et moyens du tutorat dans les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit agricole ».

Le présent accord renvoie donc à celui précité, notamment pour :

- la définition du tutorat ;
- l'organisation des missions de tutorat ;
- les moyens du tuteur ;
- la reconnaissance des missions de tutorat ;
- l'accompagnement des tuteurs dans l'exercice de leur mission.

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.

5. Embauche et insertion

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La commission de la formation examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le comité d'entreprise donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un parcours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

6. Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de formation, congé individuel de formation...) s'opère selon les modalités prévues par la convention collective nationale.

7. Clause de dédit-formation

Une caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la caisse régionale des frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation ;
- les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation ;
- la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (2 ans maximum) et proportionnelle au coût de la formation ;
- la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire.

Conformément à l'article L. 981-7 du code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations ;
- les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par l'agent en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la convention collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du groupe Crédit agricole.

8. Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité...).

Par ailleurs, dans le cadre du plan de formation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et selon les modalités prévues par la loi, ils peuvent bénéficier également d'un congé individuel de formation et du droit individuel à la formation.

VIII. – 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 mutuel adapté en dernier lieu par l'avenant du 1^{er} novembre 2004, ainsi que par l'accord du 6 mai 2003 relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit agricole aux apprentis.

IX. – Rôle et moyens des instances paritaires

1. La commission de la formation

1.1. Son rôle

La commission de la formation a pour missions de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation, les orientations de la formation professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de formation pluriannuel, il serait examiné par la commission de la formation.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du « passeport formation » de la caisse régionale.

Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Le cas échéant, la commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins 3 ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les caisses régionales où il n'existe pas de commission économique du comité d'entreprise, communication sera faite à la commission de la formation des documents relatifs à l'information économique transmis au comité d'entreprise.

Les membres de la commission sont destinataires des informations provenant du GDFPE (section Crédit agricole) et de l'AGECIF-CAMA nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres formations existantes.

La caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, des contrats de qualification, des contrats d'adaptation à l'emploi, ainsi que des contrats de professionnalisation.

1.2. Ses conditions et moyens de fonctionnement

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. A défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du comité d'entreprise et les représentants du personnel au comité d'entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la commission formation se réunira, au minimum, 3 fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

2. Le suivi paritaire de la formation professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la commission de la formation et au niveau national, devant la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration ;
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ;
- le respect de l'égalité hommes-femmes dans le domaine de la formation ;
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis plusieurs années.

3. La commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

3.1. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Afin d'appréhender les évolutions probables des métiers et des qualifications des caisses régionales à moyen terme, les parties signataires du présent accord décident d'enrichir le rôle de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'une mission d'analyse prospective desdits métiers et qualifications. Ainsi, cette commission constitue un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A cette fin, la commission analysera notamment :

- les emplois créés par les caisses régionales au cours des 3 dernières années ;
- les évolutions passées et présentes de l'emploi et des qualifications ;
- les tendances démographiques observées dans le secteur bancaire et dans les caisses régionales

- les études disponibles sur les comportements et attentes de la clientèle ;
- les impacts sur les emplois des politiques générales communes des caisses régionales ;
- les impacts des dossiers collectifs conduits pour le compte des caisses régionales ;
- les tendances observées dans le secteur bancaire français, européen et international.

Elle pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par le GDFPE.

Pour réaliser cette mission, la commission, qui se réunit au moins 2 fois par an, consacrera systématiquement une partie significative de son ordre du jour à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Afin de faciliter la mise en œuvre effective de cette mission prospective des métiers et des qualifications, les parties signataires conviennent que la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle consacrera, au cours de l'année 2005, 2 demi-journées spécifiques à cet objet.

3.2. Publicité des travaux de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Les analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière de formation professionnelle de la branche Crédit agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés dans le cadre de l'observatoire seront communiqués :

- à la commission des ressources humaines ;
- aux directions générales et directions des ressources humaines des caisses régionales ;
- aux dirigeants de l'institut de formation du Crédit agricole ;
- aux organismes collecteurs paritaires du Crédit agricole (section professionnelle Crédit agricole du GDFPE et AGEICIF-CAMA) ;
- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- aux secrétaires des comités d'entreprise des caisses régionales.

Toute autre diffusion des travaux de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant cette commission.

3.3. Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

X. – Application et durée de l'accord

Les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2007. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (section Crédit agricole du GDFPE et AGECEF-CAMA).

Elles se réuniront avant le 30 septembre 2007 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

Fait à Paris, le 14 mars 2005.

(Suivent les signatures.)

CRÉDIT AGRICOLE

PASSEPORT FORMATION

PRÉSENTATION DU PASSEPORT FORMATION

Vous venez de recevoir votre passeport formation.

Il est la concrétisation du rôle important que le Crédit agricole reconnaît à la formation professionnelle comme un des facteurs essentiels dans son développement et celui de ses salariés.

Pour réussir, votre formation professionnelle doit être le fruit d'une action concertée entre l'entreprise et vous-même. Cette responsabilité partagée suppose que vous disposiez d'informations claires et actualisées pour vous permettre d'être pleinement « acteur de votre formation » et d'exercer votre « droit à la formation tout au long de votre vie professionnelle ». C'est pour vous le gage d'une adaptation réussie face aux évolutions et aux changements.

Le passeport formation a été mis en place pour répondre aux objectifs suivants :

- vous informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la caisse régionale et dans l'institution ;
- enregistrer votre parcours de formation, vos mobilités et vos expériences acquises ;
- formaliser vos objectifs de formation.

Ce document est votre propriété, il vous appartiendra de le mettre à jour au fur et à mesure des informations que vous recevrez et d'y faire figurer les renseignements personnels qui vous paraîtront utiles. Il vous accompagnera dans vos mobilités à l'intérieur du groupe Crédit agricole.

La formation professionnelle au Crédit agricole s'organise autour de 3 enjeux majeurs réaffirmés dans l'accord sur la formation du 14 mars 2005 :

- l'adéquation de chaque salarié à son emploi et à ses évolutions ;
- la professionnalisation des jeunes collaborateurs ;
- la construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des projets des caisses régionales, à tous les stades de la carrière.

C'est dans ce cadre que les caisses régionales définissent leur politique de formation et élaborent un plan de formation adapté à leur propre environnement et à leurs particularités.

A partir de ces enjeux, les instances nationales proposeront des dispositifs de formation communs à l'ensemble des caisses régionales.

Vous allez en prendre connaissance au cours de la lecture de ce passeport, mais tout d'abord commencez par votre parcours de formation.

PREMIÈRE PARTIE

Mon parcours de formation

Historique de mon parcours (informations fournies par la caisse régionale)

Les formations suivies :

- pas de rétroactivité obligatoire à la date de mise en place du passeport ;
- un historique maximum de 10 ans.

Les diplômes obtenus.

Les événements professionnels (emplois occupés, mobilités...).

Validations d'acquis professionnels ou d'expériences.

Éléments personnels (informations que je souhaite voir figurer dans mon passeport formation)

Les réflexions personnelles sur mon parcours professionnel (1).

Le compte rendu du rendez-vous formation (2).

Mon plan de formation.

Mes formations externes que je souhaite faire connaître à l'entreprise.

Tout élément qui peut compléter ma réflexion sur mon parcours professionnel à venir...

(1) Une fiche d'autodiagnostic peut être jointe au dossier pour aider le salarié à faire un bilan avant d'entamer une réflexion sur son parcours professionnel.

(2) Le rendez-vous formation : possibilité pour chaque salarié de demander, au moins tous les 4 ans, un entretien avec la DRH, en complément de l'appréciation, pour faire le point sur l'adéquation entre son emploi actuel et sa qualification et réfléchir sur son projet professionnel afin d'en déduire ses besoins de formation futurs.

DEUXIÈME PARTIE

La formation dans mon entreprise

L'organisation de la formation

Structure.

Grandes lignes de la politique de formation.

Elaboration du plan de formation.

Accord sur la formation et dispositions spécifiques.

Quelques chiffres issus du bilan social.

Le mode de fonctionnement

Processus de dialogue sur la formation (évaluation, rendez-vous formation...).

Règles d'inscription aux examens professionnels.

Interlocuteurs (manager, DHR...).

Des informations sur la gestion RH

Si la caisse régionale le souhaite, elle peut faire figurer dans le passeport tout élément permettant au salarié d'avoir une meilleure visibilité sur son environnement professionnel (en illustrant, si possible, avec des exemples de parcours professionnels).

TROISIÈME PARTIE

Les dispositifs nationaux de formation

L'institut de formation du Crédit agricole (IFCAM)

Rôle et missions.

L'offre formation :

- autour des moments clés de la vie professionnelle ;
- autour des marchés et des métiers.

Le centre d'enseignement technique du Crédit agricole (CETCA)

L'offre diplômante.

Le parcours à la carte.

Préparer les listes d'aptitude aux fonctions de sous-directeur de la caisse régionale

Conditions d'accès.

Diagnostic en amont.

Les épreuves.

L'AGECIF-CAMA

Le congé « bilan de compétences ».

Le congé individuel de formation.