

Accord collectif national relatif à la formation professionnelle du 18.11.14

Préambule

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment les règles relatives à son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Compte tenu des impacts de cette réforme sur les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre au sein de la Branche, les partenaires sociaux ont souhaité revoir intégralement les dispositions conventionnelles initialement prévues dans l'accord collectif national du 10 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 10 juin 2005 susvisé.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la Loi et l'ANI pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois.
- aux entreprises de la Branche d'être plus performantes.

Les partenaires sociaux de la Branche portent une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

Le secteur bancaire connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Il est, en outre, confronté au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la Branche à s'adapter en permanence et à donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles pour remplir leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place un dispositif de formation de Branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en terme d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle et le nécessaire développement économique des entreprises. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.

Elles entendent par le présent accord donner aux salariés les moyens de se préparer à leurs nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients. En outre, elles expriment leur conviction qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants potentiels.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionné à l'article 5 de la Loi du 18 juin 2009 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Chapitre 2 : les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la Branche

Convaincues de la nécessité de mettre en œuvre une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la Branche, les parties signataires :

- affirment le principe d'intégration de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants et notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité en termes de métiers de chacun ;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance ainsi que l'apport d'accompagnements de type monitorat ou tutorat . Ce point fera l'objet d'une attention particulière de la CPNE.

Les ambitions des entreprises de la Branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant notre métier ;
- la nécessaire évolution de notre expertise ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante.

Dans une logique d'attractivité et d'appropriation, cette offre de formation partagée par les entreprises de la Branche vise aussi à s'appliquer aux nouveaux embauchés.

Par ailleurs, dans le cadre des nouveaux dispositifs, tels que les contrats et périodes de professionnalisation, les entreprises de la Branche seront attentives à prendre en

compte les publics prioritaires tels que les nouveaux entrants notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification, les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois, les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières et les salariés dont le niveau de qualification doit être renforcé pour faire face à l'évolution du métier.

En outre, les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation car elle constitue un facteur essentiel de l'égalité professionnelle.

Les priorités ainsi définies seront, en tant que de besoin, complétées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) éclairée notamment par les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences.

Chapitre 3 : Mise en œuvre et suivi de la politique des entreprises de la Branche en matière de formation professionnelle

Article 1 : Le rôle des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Les conclusions et les recommandations de la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont communiquées aux institutions représentatives du personnel, dans les conditions fixées par la CPNE.

Article 2 : La négociation de Branche

Les participants à la négociation de Branche se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés, les abondements supplémentaires éventuels du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée par les entreprises.

Article 3 : La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la Branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de Branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et OPMQC notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de s'attacher à définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Elle s'attache notamment au contenu et aux modalités de déploiement du parcours destiné au nouvel entrant, considérant que l'intégration est une étape fondamentale dans la vie professionnelle du salarié. A ce titre, et dans l'hypothèse où un salarié de la filière vente et service clients aurait été recruté à un niveau de classification T2, la réussite à ce parcours – appréciation favorable de la hiérarchie et de la DRH de l'entreprise -, donnera lieu à une évolution vers un niveau de classification T3. Celle-ci interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de la réussite à ce parcours.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre d'une part, du contrat de professionnalisation et d'autre part, de la période de professionnalisation.

Elle définit les priorités des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation, et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore pour la Branche une liste des formations éligibles au compte personnel de formation, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la Branche.

Elle élabore la liste des qualifications reconnues par la Branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou de faire l'objet d'une demande d'homologation.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la Section Professionnelle Paritaire.

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la Branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a défini.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE dispose notamment des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences.

La CPNE détermine les modalités de communication de ses conclusions et recommandations aux institutions représentatives du personnel et aux employeurs de la Branche notamment.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il a l'initiative des convocations.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an à l'initiative de son Président.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'Accord Collectif National du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le Réseau des Caisses d'Epargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs.

Article 4 : L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences

Article 4.1 - Objet

Les missions essentielles de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences (ci-après « l'Observatoire ») sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne - avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la Branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette fonction est assurée par le Comité Paritaire de Pilotage, issu de la CPNE.

Article 4.2 – Le Comité Paritaire de Pilotage

Le rôle de Comité Paritaire de Pilotage des entreprises de la Branche est assuré par les membres de la CPNE dans la composition restreinte suivante :

- un membre par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et,
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par BPCE.

Le Comité Paritaire de Pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la Branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'Observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le Comité Paritaire de Pilotage se réunit au moins une fois par an.

Chapitre 4 : Accès à l'emploi

Article 5 : Le contrat de professionnalisation

Article 5.1 – Objet et principes

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et,
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la Branche est l'occasion de traduire

une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la Branche ou figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du parcours de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner, dans les conditions définies à l'article 7.4 ci-après.

Article 5.2 - Modalités

Article 5.2.1 - Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu :

- dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et parcours de qualification envisagés. La CPNE examine la liste desdites actions et de leurs publics spécifiques.

Article 5.2.2 – Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Article 5.2.3 – Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés prorata temporis, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 6 : Le contrat d'apprentissage

Article 6.1 - Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance placée auprès du premier ministre.

Article 6-2 - Durée du contrat

Article 6.2.1 : Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation .La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 6.2.2 : Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Article 6.3 - Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Article 6.4 - Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Article 6.5 - Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage". Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale, un rôle de coordination de cette équipe doit être assuré par le maître d'apprentissage afin d'assurer la qualité de l'accompagnement.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 7 : Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage

Article 7.1 - Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son

adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Article 7.2 - Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au salarié en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent, dans le respect du temps de travail, sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associée à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 7.3 - Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le salarié concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc...).

Article 7.4 - Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La Branche Caisse d'Epargne affirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « Maître d'apprentissage »).

Le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,
- de veiller au respect de l'emploi du temps,
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur, en termes de profil, doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

La mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires, dont deux salariés en contrat d'apprentissage au plus.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et d'outils d'accompagnement.

Elles prennent en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre des parcours professionnels des personnes concernées.

Chapitre 5 : Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

Article 8 : Le plan de formation

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'entreprise comme une démarche permettant de formaliser et de mettre en œuvre une politique de formation visant la professionnalisation des salariés, le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et favorisant leur progression et leur fidélisation.

Ce plan précise la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les parties s'attachent à rappeler que ces deux catégories du plan de formation sont mises en œuvre selon les modalités suivantes prévues par la Loi :

« Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant la réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (...).

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait (...).».

Conformément aux dispositions légales, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement de reconnaissance par l'employeur. Celui-ci définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements souscrits dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues. A ce titre et en fonction des opportunités professionnelles en lien avec sa formation, un examen prioritaire de son profil sera réalisé par la DRH.

Chaque entreprise définit les actions se rattachant aux deux catégories sus-visées, en fonction de ses spécificités. A ce titre, une même action peut relever de différentes catégories en fonction du public et de l'objectif visé.

Article 9 - Formation Ouverte et à Distance (FOAD)

Concernant les formations à distance, la Branche affirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation permettant ainsi, outre l'utilisation du présentiel, l'utilisation de l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, accompagnement à distance...). Les modalités à distance contribuent à enrichir l'offre pédagogique globale.

Article 9.1- Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Article 9.2- Modalités de mise en œuvre :

- **Durée des séquences :**
 - ✓ la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation et au respect de la réglementation relative à la durée du travail.

➤ **Les modalités d'accompagnement :**

- ✓ la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- ✓ les modalités d'accompagnement ainsi que les moyens alloués sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
 - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
 - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

➤ **Les modalités de suivi de l'action :**

- ✓ Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)¹ et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;
- ✓ L'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces données ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.
- ✓ Lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours à l'attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 10 : Les certifications

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les certifications professionnelles sont organisées en 3 registres :

¹ Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

- 1 - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP
- 2 - Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP
- 3 - Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience.

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de Branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche (et plus largement le Groupe) d'une offre de formation qualifiante telle que définie dans la loi du 5 mars 2014.

Article 11 : L'accès à l'information

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle ...).

D'une façon générale, la Branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Article 12 : Les périodes de professionnalisation

Article 12.1 - Définition

La période de professionnalisation est un dispositif favorisant par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

La période de professionnalisation permet aux catégories de salariés définies ci-dessous de bénéficier d'actions de formation afin d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification et favorise le développement des compétences des salariés.

Article 12. 2 - Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :

- les salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
- les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;

- aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation qualifiante depuis 5 ans ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les a employés ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé adoption ou un congé parental ;

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail, notamment aux travailleurs handicapés et invalides ;

- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence d'au moins une année, quel qu'en soit le motif.

Article 12.3 - Objectifs

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés :

- d'acquérir une qualification figurant dans la liste établie par la CPNE ;

- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont de :

- favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- permettre l'acquisition d'une qualification,

- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation,
- réduire les risques d'inadaptation de qualification,
- contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 12.4 - Modalités

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des salariés bénéficiaires et être déterminées en fonction des conclusions soit de l'entretien d'appréciation des compétences soit de l'entretien professionnel mentionné à l'article 20 du chapitre 7 du présent accord.

Article 12.5 - Mise en oeuvre

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

Ce processus comporte les étapes suivantes :

- évaluation préalable des connaissances, des savoir-faire et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ;
- personnalisation des actions de formation sur cette base ;
- réalisation des parcours de formation dans une démarche générale d'adaptation des salariés ou de maintien dans l'emploi.

Article 13 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que la VAE permet à une personne de faire valider ses compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le salarié peut accéder à la VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, de la période de professionnalisation, du CIF, du congé de validation des acquis ou encore à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés, collective ou individuelle, et s'engagent à développer l'information et l'accompagnement des salariés.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

Article 14 : Le congé individuel de formation

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix,

professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Chapitre 6 : Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a pour objet de rendre visible, pour chaque salarié, ses droits à formation et retracer ses actions de formation qualifiantes. Il lui permet également de développer ses compétences et ses qualifications dans le cadre de son projet professionnel.

Article 15 : Propriétés du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Article 16 : Les modalités d'alimentation

Article 16.1 : Principes généraux

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de

douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1er mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

Article 16.2 : Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 16.3 : Transition DIF-CPF

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1er janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Article 17 : Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6

du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article 18 : Les modalités de mobilisation

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- La liste élaborée et actualisée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche Caisse d'Epargne ;
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 18.1 : Mobilisation du CPF hors temps de travail :

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 18.2 : Mobilisation du CPF pendant le temps de travail :

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, <ou > = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R.6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- Suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans)
- Pour acquérir le socle de compétences de base
- Ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 18.3 : Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1er janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

A compter du 1er janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

Article 19 : Rémunération et protection sociale

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

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles y compris pour les formations hors temps de travail.

Chapitre 7 : Orientation et actions préalables à la formation tout au long de la vie

Article 20 : L'entretien professionnel

Dans le cadre de l'étude des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, l'entretien professionnel se substitue au point de carrière prévu dans le cadre de l'article 4 de l'ACN du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit, dont un exemplaire est transmis au salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) suivi au moins une action de formation (plan de formation, période de professionnalisation, bilan de compétences),

- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

S'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte personnel de formation, ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel.

A tout moment le salarié peut, à son initiative ou sollicité par l'entreprise, faire un point professionnel et exprimer ses souhaits directement auprès de sa DRH.

Article 21 : Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une demande individuelle, tel que défini par l'article L.6313-10 du code du travail et financé par l'OPACIF.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel personnel.

Chapitre 8 : Dispositions financières

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises, les parties signataires conviennent de l'adhésion des entreprises de la Branche à un OPCA Interprofessionnel ou Interbranche au sein duquel il est créé une Section Professionnelle Paritaire, chargée de gérer les fonds collectés au sein de la Branche.

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 22 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 23 -

Les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 10 juin 2005.

Article 24 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 25 – Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le texte de l'accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA