Conférence des permanents syndicaux
de la Branche Crédit Agricole

ORIENTATIONS DE LA BRANCHE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ÉLUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

Accord de branche du 1er décembre 2017

FÉDÉRATION NATIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE

Décembre 2017

ÉDITO

Dans un contexte de changement du monde bancaire toujours plus rapide, la qualité des relations et des engagements professionnels auxquels le dialogue social contribue, est essentielle au succès des transformations indispensables : dans un modèle coopératif et mutualiste au service des territoires, la qualité des relations sociales de proximité concourt à l'amélioration conjointe de la performance économique et sociale des entreprises au service des intérêts collectifs des acteurs économiques locaux, des clients sociétaires, des entreprises, des salariés, des managers et des dirigeants.

Les réformes du droit du travail récentes renforcent pour tous la nécessité de se comprendre et de s'entendre pour atteindre les résultats attendus : en modifiant le cadre législatif et réglementaire devenu le plus souvent supplétif, les acteurs locaux peuvent désormais convenir du cadre juridique (contenu, périodicité...) du dialogue social relatif à la plupart des sujets décidés en proximité concernant le travail : à sa rémunération et à son organisation, à l'emploi et à la formation des salariés...

Pour choisir de sortir du cadre supplétif prévu par la loi, les acteurs plus responsables ont désormais besoin de se comprendre encore mieux, de s'entendre plus fréquemment notamment sur les orientations et les objectifs à atteindre, les changements à réaliser au plus près des lieux de travail. Les représentants du personnel doivent donc mieux connaître les réalités du travail, l'exercice des métiers et les mécanismes économiques. A ce titre, ils doivent être accompagnés par l'entreprise en tant qu'acteur majeur de leur parcours professionnel.

De même, les engagements dans la représentation du personnel au service de l'intérêt collectif doivent être mieux compris par toutes les composantes des entreprises. En effet, au-delà des structures du dialogue social, de ses instances, les représentations et les pratiques de ses acteurs participent à son efficacité en lien étroit avec les parties prenantes des entreprises de la branche du Crédit Agricole.

* *
*

La promotion du dialogue social constructif et sincère tant au niveau de la branche du Crédit Agricole qu'au sein des entreprises fait partie du modèle social du Crédit Agricole.

Pour accompagner les acteurs du dialogue social local, les partenaires sociaux de la branche ont prévu par l'accord du 4 juin 1997 des dispositions relatives à l'accompagnement des parcours professionnels des titulaires de mandats représentatifs intégrés à l'article 5 de la Convention Collective et qui avaient pour objectif de :

- « concilier l'exercice d'un emploi avec l'exercice d'un mandat représentatif,
- concilier l'évolution de la carrière professionnelle avec l'exercice d'un mandat représentatif ».

ÉDITO

(suite)

Concernant le dialogue de branche, les modalités de son exercice ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales, adaptées à la représentativité syndicale telle qu'issue de la loi du 20 août 2008 ont été récapitulées et reprécisées dans l'accord de branche du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche. Dans la continuité de cet accord, le Vademecum des permanents syndicaux de la branche du 9 mai 2016 élaboré au sein de la Conférence des permanents est venu préciser le statut du permanent.

En anticipation des réformes récentes, soucieux de l'importance pour les acteurs du dialogue social d'être conscients du contexte bancaire en forte mutation, des nouvelles technologies et du digital et proches de terrain, les partenaires sociaux de la branche du Crédit Agricole ont confié à la Conférence des permanents syndicaux des réflexions sur les parcours professionnels des titulaires de mandats afin de les inscrire dans une carrière professionnelle. Ces réflexions se sont déroulées dans le cadre de 9 réunions de la Conférence des permanents (entre le 30 mars 2016 et le 21 novembre 2017), dont l'avant-dernière avec la participation de Directeurs des Ressources Humaines des Caisses Régionales.

Dans ce cadre, 10 thèmes relatifs aux parcours professionnels des titulaires de mandats ont été identifiés :

1. Prise de mandat et entretien de début de mandat,
2. Communication et sensibilisation des managers et des équipes,
3. Objectifs professionnels de l'unité et du salarié,
4. Maintien des compétences et formation continue,
5. Evaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/critères d'évaluation,
6. Progression de carrière/Entretien professionnel,
7. Evolution salariale,
8. Valorisation de l'expérience acquise,
9. Fin de mandat / retour dans l'activité professionnelle,
10. Egal accès des femmes et des hommes.

Pour chacun de ces thèmes ont été définis un ou plusieurs « Grand Principe Partagé » (GPP) traduisant une vision commune des parcours professionnels des titulaires de mandats dans la branche du Crédit Agricole. Ces principes s'accompagnent d'illustrations concrètes pour permettre leur mise en œuvre opérationnelle dans les entreprises.

SOMMAIRE

1. Les organisations syndicales représentatives dans la Branche
2. Les titulaires de mandats électifs et syndicaux : leur rôle
3. Objectifs des travaux menés
4. Méthodologie des travaux partagée
5. Les 10 thèmes prioritaires
6. Calendrier des travaux de la Branche sur les parcours professionnels des titulaires de mandats
7. Les grands principes partagés et leur déclinaison

Annexes

Annexe 1 : Le contexte : des réformes successives depuis 2008

Annexe 2 : Les dispositifs existants dans la convention collective nationale du Crédit Agricole et les accords de branche

1. LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE

« La performance d'une entreprise se construit grâce à un dialogue social de qualité. La FGA-CFDT, signataire, affirme ici que les représentants du personnel doivent pouvoir exercer leurs mandats sans préjudice sur leur carrière professionnelle et que les connaissances acquises en tant qu'élus ou désignés doivent se voir reconnues.

De même les salariés doivent connaitre la nature des mandats exercés par leurs collègues afin d'en saisir tout l'intérêt pour la communauté. Enfin une formation professionnelle continue doit permettre aux représentants du personnel de maintenir un haut niveau de qualification.

C'est pourquoi cet accord, innovant, engage les partenaires sociaux à aborder, dans chaque entité, dix thèmes afin d'améliorer et de sécuriser les parcours professionnels des titulaires de mandats. »

« La mise en place de cet accord est une reconnaissance du rôle contributif des organisations syndicales dans le bon fonctionnement de l'entreprise.

Sa déclinaison au sein des Caisses Régionales doit valoriser le parcours des Élus et de fait, garantir un dialogue social de qualité.

C'est dans cet esprit que l'union SUDCAM a signé cet accord et veillera à son respect et à sa bonne application.»

1. LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE *(suite)*

« Représenter les salariés, dans les Caisses régionales, doit rester un engagement reconnu et libre.

Faut-il encore garantir à chaque représentant aucune pénalisation dans sa carrière professionnelle. Ce qui vaut pour le présent l'est encore plus pour les générations prochaines pour maintenir la démocratie sociale en entreprise. Le présent accord marque cette ambition, en valorisant ces fonctions essentielles à la cohésion sociale des entreprises.

FORCE OUVRIERE, par sa signature, soutient l'investissement des représentants des salariés, pour que toujours et partout, la protection collective et individuelle des conditions d'emploi et de travail reste assurée, au Crédit agricole. »

2. LES TITULAIRES DE MANDATS ÉLECTIFS ET SYNDICAUX : LEUR RÔLE

2.1 AUJOURD'HUI

Avant la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule réalisée par les ordonnances « Travail » de septembre 2017

DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Les Délégués syndicaux représentent leur syndicat auprès de l'employeur.

Ils disposent à ce titre d'attributions spécifiques, en particulier de négocier et conclure des accords collectifs. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats des dernières élections professionnelles.

COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

Le Comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle...

A ce titre, il est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et sa politique sociale. Il est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise. En outre, il gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Les membres du Comité d'entreprise sont élus par les salariés.

2. LES TITULAIRES DE MANDATS ÉLECTIFS ET SYNDICAUX : LEUR RÔLE

2.1 AUJOURD'HUI *(SUITE)*

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) :

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une instance représentative du personnel ayant pour but d'associer celui-ci aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Les membres du CHSCT sont désignés par le Comité d'entreprise.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Les Délégués du Personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les Délégués du Personnel sont élus par les salariés.

2. LES TITULAIRES DE MANDATS ÉLECTIFS ET SYNDICAUX : LEUR RÔLE

2.2 DEMAIN

Après la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule réalisée par les ordonnances « Travail » de septembre 2017

DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Les Délégués syndicaux représentent leur syndicat auprès de l'employeur.

Ils disposent à ce titre d'attributions spécifiques, en particulier de négocier et conclure des accords collectifs. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats des dernières élections professionnelles.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Le Comité Social et Economique, qui regroupe les attributions générales des trois instances antérieures (Comité d'entreprise, CHSCT, Délégués du personnel) :

- Il assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle... A ce titre, il est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et sa politique sociale. Il est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.
- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.
- Il intervient dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (dans le cadre des consultations, d'analyses de risques, d'enquêtes et inspections et de propositions).
- Il présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Il gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Les membres du Comité Social et Economique sont élus par les salariés.

3. OBJECTIFS DES TRAVAUX MENÉS

Le sujet des parcours syndicaux avait été évoqué le 28 octobre 2015 dans le cadre des travaux sur la reconduction de l'accord GPEC dans la branche des CRCA.

Ce sujet étant néanmoins distinct de la GPEC de branche, il avait été donc convenu d'en traiter dans le cadre de la conférence des permanents.

1. Dégager quelques grands principes pouvant faciliter au niveau local les négociations prévues par l'article L. 2141-5 du Code du travail, sans préjudice des dispositions locales.

2. Réaliser un travail exploratoire : il ne s'agit pas de négociations en vue de la signature d'un accord de branche (cf ci-après).

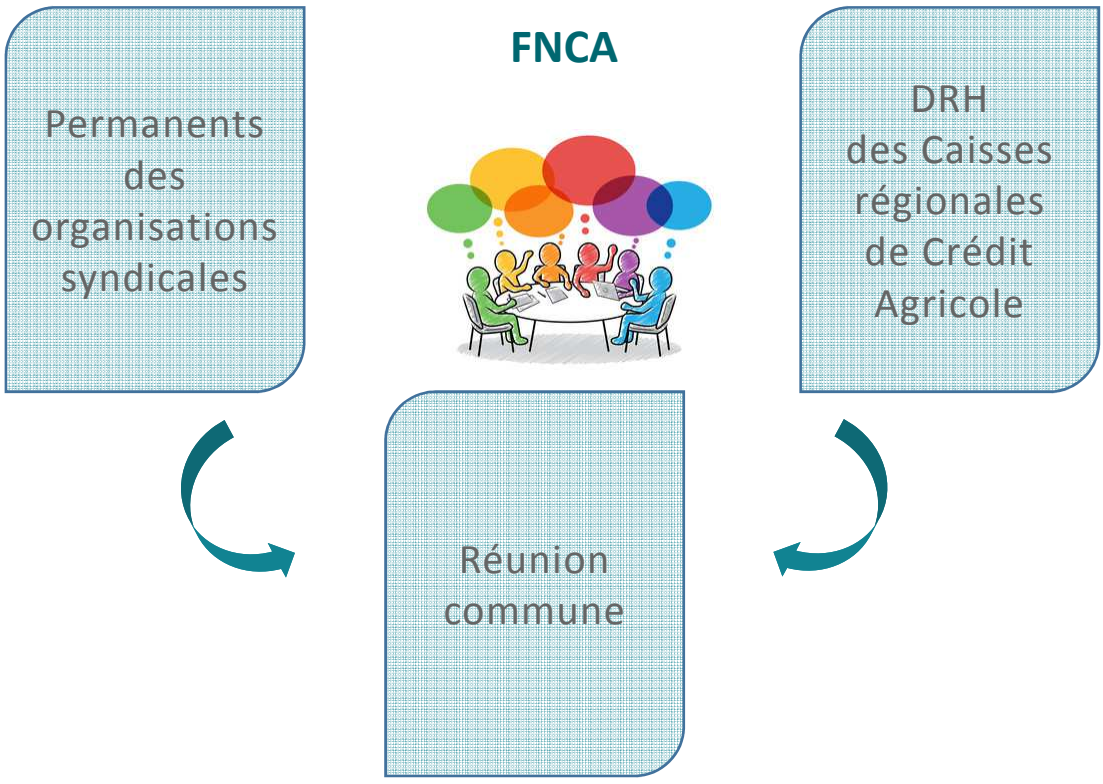
4. MÉTHODOLOGIE DES TRAVAUX PARTAGÉE

Une méthode de travail paritaire et partagée

- Mener **une démarche exploratoire** sur le sujet.

- **Ne pas exclure une éventuelle future négociation de branche sur ce sujet sur la base des travaux qui seront réalisés mais sans nous engager sur cette éventualité.**

- Echanges FNCA au sein de la Conférence des permanents syndicaux puis au sein d'une réunion commune avec la participation de Directeurs des Ressources Humaines des Caisses régionales de Crédit Agricole.



5. LES 10 THÈMES PRIORITAIRES

Thème 1
Prise de mandat / Entretien de début de mandat

Thème 2
Communication / Sensibilisation des managers et des équipes

Thème 3
Objectifs professionnels de l'unité et du salarié

Thème 4
Maintien des compétences / Formation continue

Thème 5
Evaluation professionnelle / Entretien d'évaluation / Critères d'évaluation

Thème 6
Progression de carrière / Entretien professionnel

Thème 7
Evolution salariale

Thème 8
Valorisation de l'expérience acquise

Thème 9
Fin de mandat / retour dans l'activité professionnelle

Thème 10
Egal accès des femmes et des hommes

6. CALENDRIER DES TRAVAUX DE LA BRANCHE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES DE MANDAT

Réunion avec les organisations syndicales

Les grands principes partagés (GPP) et leur déclinaison

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON

LISTE DES GPP

GPP 1

Impliquer tous les acteurs concernés (le titulaire de mandat électif ou syndical, le manager, la Direction des Ressources Humaines), en tenant compte des spécificités locales et de celles du mandat pour faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive.

GPP 2

Faire de l'engagement dans un mandat une composante de la vie professionnelle : l'entretien de début de mandat pose les principes fondamentaux permettant le bon déroulement de mandat

GPP 3

Développer le dialogue dans l'entreprise sur les parcours des titulaires de mandats électifs et syndicaux.

GPP 4-1

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : veiller à garder une activité professionnelle.

GPP 4-2

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : suivre les formations métier tout au long de son mandat.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

LISTE DES GPP

GPP 5

Assurer un suivi de la situation du titulaire de mandat lors d'un entretien professionnel annuel, préparé par les deux parties.

GPP 6

Conforter le titulaire de mandat en tant qu'acteur de son parcours professionnel.

GPP 7

Attribuer aux titulaires de mandats électifs et syndicaux une évolution de salaire comparable à celle de leurs collègues dans l'entreprise.

GPP 8

Soutenir et structurer la démarche de valorisation de l'expérience acquise du titulaire de mandat syndical.

GPP 9

Identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des titulaires de mandats pour favoriser leur évolution professionnelle et préparer la sortie du mandat, en s'appuyant sur les actions mises en place tout au long du mandat (entretien professionnel, VAE…)

GPP 10

Rendre les mandats accessibles aux salariés femmes et hommes.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 1
Prise de mandat / Entretien de début de mandat

GPP 1

Impliquer tous les acteurs concernés (le titulaire de mandat électif ou syndical, le manager, la Direction des Ressources Humaines), en tenant compte des spécificités locales et de celles du mandat pour faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive.

GPP 2

Faire de l'engagement dans un mandat une composante de la vie professionnelle : l'entretien de début de mandat pose les principes fondamentaux permettant le bon déroulement de mandat

DÉCLINAISON GPP 2

L'entretien de début de mandat posera les bases de l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement syndical, il sera fondamental pour le bon déroulement de mandat.

Cet entretien poursuit donc un **double objectif** :

1. **Rappeler la situation professionnelle** du salarié sur la base d'une « **fiche de situation** » précisant sa fonction, son poste, son service, sa rémunération, qualification etc…;
2. Trouver un **modus vivendi** optimal pour permettre une **articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement électif/syndical du titulaire de mandat d'une part, et le maintien du bon fonctionnement de l'équipe, d'autre part**.

   Ce modus vivendi portera notamment sur les règles relatives à l'utilisation des heures de délégation et des absences applicables dans chaque entité, utilisation des outils NTIC, les conditions matérielles de l'exercice de mandat, le cas échéant.

   a. **Organiser un entretien de début de mandat à chaque prise de mandat**, selon les modalités à définir localement dans chaque entreprise de la branche.
   b. **Impliquer des équipes RH dans la préparation et la tenue des entretiens, selon les spécificités et l'intensité du mandat**. Par exemple, dans certaines situations, les équipes RH peuvent contribuer à la préparation de l'entretien ou en réaliser une partie, dans d'autres l'entretien pourrait être réalisé par un représentant de l'équipe RH, voire le Directeur des Ressources Humaines.
   c. Etablir un compte rendu d'entretien écrit et signé par les parties.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 1 *(suite)*

Prise de mandat / Entretien de début de mandat

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 1 ET 2

Lors de l'entretien de début de mandat peuvent être évoqués les sujets suivants :

- Rappel, sur la base d'une « fiche de situation », de la situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel (classe), niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies…) ;
- Mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
- Principes et règles relatives au déroulement de mandat (code du travail, Convention et accords de branche, accord d'entreprise…)
- Modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, processus de recrutement interne, validation des acquis de l'expérience…
- Heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles relatives à l'utilisation des heures de délégation et l'information de l'employeur ;
- Organisation de l'équipe,
- Utilisation des outils NTIC, conditions matérielles de l'exercice du mandat.

Une trame d'entretien de début de mandat à établir sur cette base

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 2
Communication / Sensibilisation des managers et des équipes

GPP 3

Développer le dialogue dans l'entreprise sur les parcours des titulaires de mandats électifs et syndicaux.

DÉCLINAISON GPP 3

Pour assurer une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement syndical, et **construire un modus vivendi qui tiendra compte des enjeux et des contraintes du titulaire de mandat, de son manager et de son équipe**, il est important que le rôle des institutions représentatives du personnel soit connu et compris par les managers de proximité et plus largement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 3

Cette sensibilisation des salariés de l'entreprise et en particulier des managers des titulaires de mandats peut prendre plusieurs formes, au choix de la Caisse régionale. En tout état de cause, l'ensemble des managers ayant des élus dans leurs équipes doivent être sensibilisés aux spécificités des différents mandats et le rôle des élus. En voici quelques exemples :

- Communications sur le rôle et les attributions des IRP à l'ensemble des salariés ;
- Modules de formation sur les conditions d'exercice de mandats pour les managers : différents mandats, leurs spécificités et règles applicables, modalités de tenue des différents entretiens (entretien de début de mandat, entretien d'appréciation, entretien professionnel) ;
- Réunion d'information pour les nouveaux titulaires de mandats et leurs managers à l'issue des élections professionnelles ;
- Aide à la préparation des entretiens de début de mandat ;
- Réunion d'information au sein de l'équipe du titulaire de mandat…

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 3
Objectifs professionnels de l'unité et du salarié

GPP 4-1

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : veiller à garder une activité professionnelle.

DÉCLINAISON GPP 4-1

Pour mémoire, l'article 5.1.2 de la CCN des CRCA prévoit que *« La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.*

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité. »

Un échange sur ce sujet, avec l'interlocuteur désigné par la Caisse Régionale (responsable hiérarchique, représentant de la Direction des Ressources Humaines….) doit donc être organisé lors de chaque prise de mandat.

Cet échange vise à organiser le cas échéant une articulation adaptée entre l'engagement syndical et l'activité professionnelle.

A ce titre, il est tout aussi important pour un titulaire de mandat de garder une activité professionnelle car c'est elle notamment qui permet au titulaire de mandat de garder un lien avec la collectivité des salariés, de comprendre leurs préoccupations et donc être au service du collectif. Le maintien de l'activité professionnelle facilitera la sortie du mandat le moment venu, et contribuera à la réalisation du projet professionnel du titulaire de mandat.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 4
Maintien des compétences / Formation Continue

GPP 4-2

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : suivre les formations métier tout au long de son mandat.

DÉCLINAISON GPP 4-2

Pour mémoire, l'article 5.1.2 de la CCN des Caisses Régionales de Crédit Agricole « *Exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et activité professionnelle » prévoit qu'un titulaire de mandat électif ou syndical « doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.*

Comme tout agent, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle. »

Conformément aux dispositions de l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les CR CA, les salariés des CR s'engagent à se positionner comme acteurs de leur formation.

Comme pour tout salarié, le maintien de ses compétences professionnelles est indispensable à la sécurisation de l'emploi du titulaire de mandat, mais aussi pour garder un lien fort avec ses collègues dans l'entreprise, puis pour faciliter son retour à une activité professionnelle à temps plein, à l'issue de son mandat.

Par ailleurs, sont rappelées les dispositions des accords de branche du 24 juillet 2015 sur les conditions de travail et du 6 avril 2016 sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Dans cet esprit, les Caisses régionales, à travers les échanges au sein des instances de la branche (Commission Plénière de Concertation, Conférence des permanents…) et de l'entreprise (Comité d'entreprise, CHSCT… et à l'avenir le Comité social et économique), concourent à la compréhension par les représentants du personnel de la stratégie des entreprises, de leurs ambitions et des opportunités qu'elles souhaitent saisir, ainsi que de leurs contraintes.

Il s'agit plus particulièrement du contexte bancaire en forte mutation, des nouvelles technologies et du digital, susceptibles d'engendrer des évolutions d'organisations et des modalités d'exercice de certains métiers.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 4 *(suite)*

Maintien des compétences / Formation Continue

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 4-2

- Pour l'employeur, prévoir des formations métier et notamment les formations réglementaires des titulaires de mandat dans le plan de formation de l'entreprise.
- Pour le titulaire de mandat, répondre aux convocations aux formations prévues dans le plan de formation, et s'efforcer à mettre les connaissances acquises en pratique.
- Lors de l'entretien de prise de mandat faire ensemble un état des lieux des formations métiers obligatoires suivis/à suivre.
- Lors de l'entretien professionnel, réaliser ensemble un bilan des formations suivies/à suivre.
- Evoquer ensemble en amont la question d'une éventuelle reprise d'activité professionnelle à temps plein, pour envisager des formations nécessaires à cette reprise.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 5
Evaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/Critères d'évaluation

GPP 5

Assurer un suivi de la situation du titulaire de mandat lors d'un entretien professionnel annuel, préparé par les deux parties.

DÉCLINAISON GPP 5

Les titulaires de mandat doivent bénéficier d'un entretien d'évaluation, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Lors de cet entretien, seule l'activité professionnelle des titulaires de mandats est abordée.

Toutefois, pour certains titulaires de mandat, l'activité professionnelle est tellement réduite qu'elle ne permet pas d'effectuer une évaluation professionnelle.

Par ailleurs, pour que l'articulation entre l'engagement syndical et l'activité professionnelle soit efficace et constructive, il est important de faire périodiquement **un point d'étape des réalités du mandat**. L'entretien professionnel prévu à l'article 6.2 de l'accord de branche du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole offre un cadre adapté pour un tel échange.

Pour permettre un dialogue qualitatif, il est important que cet entretien soit préparé par le manager et le salarié titulaire du mandat.

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 5

- Les **titulaires de mandats qui ont une activité professionnelle dans leur métier d'origine bénéficient d'un entretien d'évaluation selon les mêmes conditions et sur la base du même support que les autres salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur**. Les Caisses régionales déterminent l'interlocuteur adapté pour la réalisation de cet entretien au regard de l'intensité du mandat (manager de proximité, la Direction des Ressources Humaines, évaluation croisée par la Direction des Ressources Humaines et le manager de proximité…).
- **L'entretien professionnel annuel d'un titulaire de mandat** a notamment pour objet de faire un point sur :
  - niveau et position de classification,
  - appartenance à une catégorie de personnel (classe I/classe II/classe III),
  - Rémunération
  - formations métier suivis/ à suivre,
  - projet de carrière du titulaire de mandat, en anticipant une éventuelle fin de mandat,
  - application du modus vivendi trouvé lors de l'entretien de début de mandat.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 6
Progression de carrière/ Entretien professionnel

GPP 6

Conforter le titulaire de mandat en tant qu'acteur de son parcours professionnel.

DÉCLINAISON GPP 6

L'article 5 de la CCN des CRCA prévoit que *« La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.*

Comme tout agent de la Caisse régionale, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences. »

C'est donc le titulaire de mandat qui reste l'acteur majeur de son parcours professionnel, au regard de son projet de carrière et plus largement projet de vie. Il peut s'appuyer dans ce cadre sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et de l'accompagnement de la fin de mandat, ainsi que sur les informations fournies par l'employeur concernant le recrutement interne dans l'entreprise

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 6

- Rappeler au salarié, lors de son entretien de prise de mandat les modalités d'information mises en place par l'entreprise sur les offres d'emploi disponibles ;
- Evoquer ensemble les souhaits de progression de carrière lors de l'entretien professionnel annuel, pour anticiper la fin de mandat dans les meilleures conditions (voir thème 9) ;
- Organiser, à la demande du titulaire de mandat, et selon les modalités définies dans l'entreprise, des moments d'échange sur son évolution professionnelle.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 7
Evolution salariale

GPP 7

Attribuer aux titulaires de mandats électifs et syndicaux une évolution de salaire comparable à celle de leurs collègues dans l'entreprise.

DÉCLINAISON GPP 7

L'article 5 de la CCN des CRCA prévoit que *« La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale. »*

Les titulaires de mandats doivent donc être traités comme les autres salariés et bénéficier d'une évolution salariale comparable à celle de leurs collègues. Toutefois pour certains titulaires de mandat, visés à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, il convient d'appliquer des règles spécifiques.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 7 *(suite)*
Evolution salariale

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 7

- Les titulaires de mandat bénéficient de l'évolution salariale dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

- Les titulaires de mandat visés à l'article L 2141-5-1 du Code du travail, dont les heures de délégation représentent plus de 30 % de leur temps de travail, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

  Pour s'assurer du respect de ce principe, il convient donc d'établir une comparaison sur la base d'un panel des salariés

  a. *« relevant de la même catégorie professionnelle que le titulaire de mandat »,* la notion de catégorie professionnelle s'entend comme le même niveau de classification au sens de la CCN de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole. Le panel est considéré comme significatif à partir de dix salariés, les Caisses régionales pouvant déterminer un panel différent.
  b. ayant l'ancienneté comparable (établir une comparaison par tranche de 5 ans d'ancienneté).

- La revalorisation salariale appliquée le cas échéant doit être communiquée au titulaire de mandat par écrit, être contresignée par le salarié. Le document doit faire état des modalités de calcul appliqué et de la date de mise en œuvre.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 8
Valorisation de l'expérience acquise

GPP 8

Soutenir et structurer la démarche de valorisation de l'expérience acquise du titulaire de mandat syndical.

DÉCLINAISON GPP 8

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans son projet professionnel, le titulaire de mandat peut réaliser une valorisation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ainsi, la VAE n'est ni une conversion automatique de l'expérience en certification, ni de la formation. La VAE n'est donc pas automatique et résulte d'une démarche volontaire du titulaire de mandat.

Les titulaires de mandats électifs et syndicaux doivent être informés de la possibilité de mettre en place une VAE. C'est au titulaire de mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier (http://www.vae.gouv.fr/). Il est soutenu par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans cette démarche.

Par ailleurs et pour mémoire, la loi du 17 août 2015 dite « loi Rebsamen » a prévu qu'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sera établie par le ministre du travail et le ministre de l'éducation nationale. Une nouvelle certification inscrite à l'inventaire de la CNCP sera mise en place sur cette base.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 8 *(suite)*

Valorisation de l'expérience acquise

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 8

- Informer le titulaire de mandat, lors de son entretien professionnel sur le dispositif de la VAE et les modalités de sa mise en place, le cadre juridique de cette démarche (la VAE n'est pas automatique et résulte d'une démarche volontaire du salarié),

- Dans ce cadre, évoquer ensemble la possibilité de mettre en place une démarche de VAE, notamment, lorsqu'une fin de mandat pourrait être envisagée quelqu'un soit le motif….

- Un bilan de compétences peut être réalisé dans ce cadre.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 9
Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle

GPP 9

Identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des titulaires de mandats pour favoriser leur évolution professionnelle et préparer la sortie du mandat, en s'appuyant sur les actions mises en place tout au long du mandat (entretien professionnel, VAE…)

DÉCLINAISON GPP 9

L'article 5.1.2 de la CCN des CRCA prévoit qu'*« à l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.*

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue. »

Il est rappelé que la fin de mandat peut résulter d'une décision du titulaire de mandat et donc être volontaire et prévisible. Elle peut aussi être contrainte et ne pas être connue suffisamment à l'avance, lorsqu'elle est une conséquence des résultats des élections professionnelles dans l'entreprise, par exemple.

Au-delà de l'entretien professionnel réalisé à l'issue de mandat, la fin de mandat doit être anticipée pratiquement dès son début, notamment dans le cadre des échanges menés lors de l'entretien professionnel annuel. Le maintien des compétences métier et de l'activité professionnelle contribuent également à cette anticipation.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 9 *(suite)*

Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle

ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 9

- Pour préparer ces sorties de mandats et promouvoir le maintien de l'activité professionnelle à côté de l'engagement syndical, il pourrait être intéressant de se doter des outils spécifiques.

- Il pourrait être intéressant de mettre en place un retour à l'activité professionnelle à temps plein dans le poste d'origine ou, le cas échéant, un autre poste (au regard de la possibilité d'évolution et de la volonté du salarié d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle et des opportunités qui se présentent dans l'entreprise). Ce parcours est composé de 3 étapes, à adapter selon l'intensité et la durée du mandat :

  a. Pour les titulaires de mandats visés à l'article L 2141-5 du Code du travail, recensement des compétences sur la base de la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical qui sera établie par le ministre du travail et le ministre de l'éducation nationale en application de la loi du 17 août 2015 dite « loi Rebsamen ». En attendant l'établissement de ce référentiel, les Caisses régionales s'appuieront sur leurs référentiels des compétences métier ;

  b. Pour les mandats ayant entrainé une absence importante du poste de travail, évaluation des prérequis au regard des exigences professionnelles du poste de travail (poste d'origine ou nouveau poste);

  c. Elaboration le cas échéant d'un plan d'accompagnement personnalisé (formations, rencontres, mises en situation…) et de son calendrier.

7. LES GRANDS PRINCIPES PARTAGES (GPP) ET LEUR DÉCLINAISON *(suite)*

Thème 10
Egal accès des femmes et des hommes

GPP 10

Rendre les mandats accessibles aux salariés femmes et hommes.

DÉCLINAISON GPP 10

Les partenaires sociaux de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ont rappelé dans le préambule de l'accord du 2 juin 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que *« l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années ».*

Les actions engagées dans le cadre de cet accord et des accords conclus dans les Caisses Régionales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise contribueront à l'objectif de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux.

L'attractivité des mandats passe aussi par la communication sur le rôle des élus et l'image du syndicalisme dans l'entreprise.

ANNEXES

Annexe 1 : Le contexte : des réformes successives depuis 2008

Annexe 2 : Les dispositifs existants dans la convention collective nationale du Crédit Agricole et les accords de branche

ANNEXES

1 – LE CONTEXTE : DES REFORMES SUCCESSIVES DEPUIS 2008

INTERDICTION DE DISCRIMINATION SYNDICALE - PRINCIPE EN DROIT DU TRAVAIL

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

CE PRINCIPE A ÉTÉ COMPLÉTÉ PAR PLUSIEURS MESURES RELATIVES AUX PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES DE MANDATS

- La loi du 20 août 2008 : les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux font l'objet de négociation collective :
  - la négociation triennale sur la **GPEC dans les entreprises**, porte sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
  - Un **accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise.** Selon le rapport de la Commission des affaires sociales rendu dans le cadre des travaux préparatoires de la loi du 17 août 2015 dite loi Rebsamen, il s'agit d'un accord d'entreprise.
  - **Pas d'obligation de négocier au niveau de la branche**.
- La loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et les ordonnances travail publiées le 22 septembre 2017 :
  - Renforcement de la négociation collective sur l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'exercice de mandats de représentants de personnel et de mandats syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;
  - Mise en place d'un entretien de début de mandat ;
  - Mesures spécifiques pour les titulaires de mandat dont les heures de délégation représentent plus de 30 % du temps de travail

ANNEXES

2 – Les dispositifs existants dans la convention collective nationale du Crédit Agricole et les accords de branche

ARTICLE 5.I § 1.2, B. LE DROIT SYNDICAL ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

*« La **situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi,** sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.*

*Comme tout agent de la Caisse régionale, **le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences.***

*Dans son emploi, il doit **avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale**. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.*

*Comme tout agent, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer **de maintenir son niveau de compétence professionnelle**.*

*A l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel **peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.***

***Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétence**s intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue. »*

ANNEXES

2 – Les dispositifs existants dans la convention collective nationale du Crédit Agricole et les accords de branche *(suite)*

- **ARTICLE 5.II MODIFIE PAR L'ACCORD DE BRANCHE DU 2 JUILLET 2015**

  LES CONGÉS PAYÉS EXCEPTIONNELS

  a. *« L'article 5-II prévoit des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation. »*

  b. *« Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation, une enveloppe globale de 2300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche. »*

  STATUT ET MOYENS DES PERMANENTS À L'ÉCHELON NATIONAL

  Cf Vadémécum des permanents syndicaux du 9 mai 2016

- **LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (ART. 33 ET ANNEXE 1 DE LA CCN)**

- **LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (ART. 6 DE L'ACCORD DU 6 MAI 2015 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES CRCA ET LES ORGANISMES ADHÉRANT À LA CONVENTION COLLECTIVE DU CRÉDIT AGRICOLE), AVEC DES MODALITÉS SPÉCIFIQUES DE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN À L'ISSUE D'UN MANDAT SYNDICAL**

- **ACCORD DU 02 JUILLET 2015 SUR LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

- **ACCORD DU 06 AVRIL 2016 RELATIF AUX MODALITÉS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE ET A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES**

Accord national du 1er décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisses régionales du Crédit Agricole signé par :

La Fédération Nationale du Crédit Agricole

Et

Les organisations syndicales ci-après :

- Fédération Générale Agro-alimentaire (C.F.D.T.) représentée par M.
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. – C.F.E. - C.G.C.) représenté par M.
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.) représentée par M. Philippe RINGUET
- Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.) représentée par M. Jean-Luc SALVAT

FÉDÉRATION NATIONALE
DU CRÉDIT AGRICOLE

48 rue La Boétie – 75008 PARIS
Tél : 01 49 53 43 23
http://creditagricole.info

Direction des Ressources Humaines
Département des affaires sociales