

**ACCORD-CADRE RELATIF A LA SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS
DU PERSONNEL AU SEIN DE LA BRANCHE DU CREDIT MUTUEL DU 14 DECEMBRE 2021**

Préambule

Depuis la mise en place d'une convention collective de branche du Crédit Mutuel et de ses dispositions relatives au droit syndical et au dialogue social les partenaires sociaux ont toujours réaffirmé les principes suivants :

- Le Crédit Mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social.
- La qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales.
- Ce dialogue social s'appuie notamment, sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.
- Il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit Mutuel. Ainsi, l'autonomie des Fédérations en matière de négociation sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord compléter les dispositions prévues dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel relative au droit syndical et au dialogue social dans sa dernière version du 14 juin 2017 en matière de sécurisation et de valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical. A ce titre elles entendent également prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires, et notamment celles issues des ordonnances sur le renforcement du dialogue social de septembre 2017, intervenues postérieurement à la convention du 14 juin 2017 précitée.

En particulier, il est nécessaire d'anticiper un renouvellement plus rapide des représentants des salariés du fait de la limitation dans le temps des mandats et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non syndicale de salariés investis partiellement ou totalement dans ces mandats.

Les parties signataires soulignent que l'ouverture des négociations ayant permis d'aboutir à la conclusion du présent accord a été précédée d'une démarche paritaire et constructive de réalisation d'état des lieux et de diagnostic partagé. Celle-ci a notamment permis de recourir à un prestataire et de constituer un Groupe Paritaire de Réflexion (GPR) portant sur « la sécurisation du parcours militant au Crédit Mutuel » autour des 3 axes de réflexion suivants :

- Axe n°1 – Une meilleure conciliation de l'exercice du mandat syndical et/ou de représentation du personnel et de l'activité professionnelle et l'aide à la conduite des différents entretiens.
- Axe n°2 – La valorisation des compétences acquises dans le cadre du mandat et leur prise en compte dans la suite du parcours professionnel et l'accompagnement éventuel dans une démarche de certification.
- Axe n°3 – La valorisation et la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel dans leurs attributions respectives et dans leur contribution au dialogue social, axe plus orienté sur la communication.

Les parties signataires confirment leur volonté d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical et de représentation du personnel au cours d'un projet professionnel attractif pour le salarié et utile pour l'entreprise, tout en respectant un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il s'agit pour cela de déterminer, par le présent accord de branche du Crédit Mutuel, un cadre général, un référentiel et des outils communs proposés aux employeurs de la branche leur permettant d'identifier et de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un ou plusieurs mandats et plus généralement de reconnaître l'investissement et l'expérience liée a et/ou développée lors du(es) mandat(s) exercés.

Les parties signataires soulignent, par ailleurs, l'importance de ne pas attendre l'approche de l'issue du mandat et de construire et anticiper le parcours professionnel des représentants du personnel, dès la prise de mandat, puis tout au long de la période de mandatement, et ce, afin de favoriser le développement des compétences et leur reconnaissance à l'issue de l'exercice du mandat.

Les signataires conviennent qu'au-delà des dispositions d'ordre technique et juridique du présent accord-cadre et des outils qu'il propose, leur mise en œuvre, afin qu'elle soit effective, doit s'accompagner d'un volet portant sur la valorisation du dialogue social et du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel.

Les signataires constatent en effet la nécessité d'une acculturation syndicale pour les managers et également, au-delà des managers, l'importance de faire comprendre à tous les collaborateurs que l'engagement syndical et de représentation du personnel peuvent être une expérience enrichissante qui ne s'oppose pas au parcours professionnel mais en constitue une étape. En ce sens, le volet communication/sensibilisation au dialogue social, préconisé par le présent accord, doit contribuer à véhiculer le message selon lequel le cumul d'une activité professionnelle avec un mandat syndical et/ou de représentation du personnel est possible et même valorisé par tous les niveaux hiérarchiques en entreprise.

La valorisation du mandat dans le parcours professionnel et la mise en avant de conditions favorables à son exécution contribuent ainsi à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise. Il s'agit de contribuer également à une meilleure attractivité des mandats en incitant de nouvelles générations à s'engager dans un rôle de représentant du personnel qui soit mieux intégré dans l'évolution professionnelle du collaborateur détenteur d'un mandat.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces actions est de nature à pérenniser un dialogue social de qualité au sein du Crédit Mutuel. En ce sens les signataires soulignent que les entreprises participent à cette attractivité des mandats de représentation du personnel en encourageant à la prise de responsabilité syndicale comme contribution au développement équilibré de l'entreprise via la qualité de son dialogue social.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des Fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- des Caisses de Crédit Mutuel et des Caisses Fédérales ;

BE VC
BY
DL
M

- de la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- de la Caisse Centrale du Crédit Mutuel

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

CHAPITRE I- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PRISE DE MANDAT

Section 1 – La prise en compte des différents mandats et la nécessaire adaptation de la charge de travail

Article 1- La prise en compte de l'exercice des mandats dans l'activité professionnelle

Le terme générique de « représentant du personnel » désigne tout salarié d'un employeur de la branche du Crédit Mutuel titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale.

Les salariés concernés par le présent accord sont en conséquence :

- Les salariés élus porteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise.
- Les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ou de la branche professionnelle.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s) peut être exprimé en considérant les crédits d'heures légaux et conventionnels liés au(x) mandat(s) exercé(s) et, le cas échéant, en intégrant également les temps de réunions planifiées à l'initiative de l'employeur.

Les parties soulignent par ailleurs que le travail à distance qui s'est développé à l'occasion de la crise de la Covid 19 a contribué à accélérer l'évolution de certaines pratiques en matière de mixité de réunions organisées à distance et/ou en présentiel, de manière générale, et également dans le cadre du dialogue social. Il s'agit en effet par cette mixité des réunions, en présentiel et en distanciel, de contribuer plus durablement à la fois à l'articulation entre la vie professionnelle, l'exercice de mandat(s) et la vie personnelle, et aux préoccupations environnementales et climatiques avec notamment la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise. Il est néanmoins rappelé que l'exercice d'un mandat est susceptible de nécessiter des déplacements comprenant parfois des temps de trajet assez longs, notamment pour se rendre aux réunions.

Les entreprises peuvent déterminer des seuils retenus pour la distinction du poids des mandats (de type léger/moyen/lourd) permettant une approche différenciée selon les types de mandats.

Article 2- Le principe d'adaptation/dimensionnement de la charge de travail

Les entreprises veilleront tout particulièrement à adapter la charge de travail et les objectifs en fonction du temps disponible sur le poste de travail. Ce principe d'adaptation/dimensionnement de la charge de travail peut concerner les objectifs individuels du salarié détenteur d'un ou plusieurs mandats et, le cas échéant, collectifs de l'unité de travail dans laquelle il exerce ses fonctions. Les signataires intégreront un suivi des mesures d'adaptation de l'activité professionnelle dans le bilan d'application du présent accord.

Section 2 – Les modalités de la prise de mandat

Article 3- L'information collective

Afin de contribuer à une meilleure connaissance et compréhension du dialogue social et de ses enjeux les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances représentatives du personnel et en particulier une information collective générale (par exemple via l'intranet de l'entreprise) lors de la proclamation de résultats d'élections professionnelles.

Article 4- L'information de la hiérarchie

Lors des travaux préparatoires à la négociation du présent accord les parties signataires ont reconnu l'importance d'améliorer la compréhension par la ligne managériale dans son ensemble du rôle des instances et des détenteurs de mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise. A titre d'illustration, les entreprises peuvent notamment organiser, à l'issue de chaque échéance électorale, une réunion informative des managers intégrant un détenteur de mandat dans leur équipe.

Article 5- L'information de l'équipe

Les signataires soulignent l'intérêt de prévoir une information de l'équipe par chaque responsable hiérarchique pouvant notamment porter sur la nature du ou des mandats, les crédits d'heures liés, le nombre prévisionnel de réunions à l'initiative de l'employeur, les principales informations relatives aux missions exercées dans le cadre du ou des mandats. Cet échange sera l'occasion de rappeler aux collègues de travail du représentant du personnel le rôle de la représentation du personnel dans le dialogue social et d'évoquer, si besoin, l'organisation du travail au sein de l'équipe. Comme pour l'information des managers, cette sensibilisation des collègues de travail du représentant du personnel aux principes qui régissent le mandat peut utilement être organisée à l'issue de chaque échéance électorale et ensuite faire l'objet, si nécessaire, de points d'actualité, par exemple à l'occasion de réunions d'équipe hebdomadaires.

Article 6- L'entretien de prise de mandat

Les entreprises sont invitées à organiser l'entretien de prise de mandat dans un délai raisonnable à compter de la prise de mandat et à établir un cadre rappelant les principaux points à aborder. De même les entreprises peuvent utilement établir un support et mettre en place une information /formation des managers sur la conduite de l'entretien et également tenir un suivi de ces entretiens via les services RH.

Sont notamment abordés lors de l'entretien de prise de mandat les points suivants :

- Les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi notamment l'organisation pratique du temps de travail, les modalités de départ en délégation, l'ajustement de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat, l'accès au même niveau et à l'ensemble des informations dont dispose son équipe, ainsi que l'invitation aux réunions « métier » et aux actions de formation dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres salariés, notamment pour les mandats dits « lourds ».

- La conciliation de la vie personnelle, de la vie professionnelle et des fonctions syndicales ou électives.

S'agissant des mandats ultérieurs, l'entretien de début de mandat peut se tenir à la demande du salarié. De même, il est également possible de prévoir le renouvellement de l'entretien, à la demande du salarié, en cas de changement de hiérarchie en cours de mandat ou d'une nouvelle affectation et/ou lorsque le mandat fait l'objet d'une évolution significative.

Les entreprises sont également incitées à prévoir des modalités de conduite de l'entretien pouvant être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. A titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

Compte tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats qui en feraient la demande même s'ils ne sont pas expressément visés par les dispositions légales issues de l'article L 2141-5 du Code du travail.

CHAPITRE II- LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DE L'EXERCICE DU MANDAT ET L'ANTICIPATION DE SON ISSUE

A travers l'exercice de leur(s) mandat(s), qui mobilise des connaissances et des aptitudes variées, les salariés investis de fonctions représentatives peuvent développer des compétences multiples pouvant être nouvelles et/ou complémentaires par rapport à celles acquises dans le métier d'origine.

A l'occasion de la démarche paritaire engagée en amont de la négociation de réalisation d'état des lieux et de diagnostic partagé, évoquée en préambule du présent accord, ont été relevées une connaissance insuffisante des parties prenantes et l'absence de référentiel interne permettant d'identifier clairement des compétences se rattachant à l'exercice des différents mandats afin de mener les différents entretiens spécifiques avec les salariés élus/désignés.

Les signataires considèrent que la reconnaissance et la prise en compte de ces compétences constituent pour les détenteurs de mandat(s) un atout pour pouvoir les faire valoir individuellement et, le cas échéant, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. En effet, les représentants du personnel apportent une contribution essentielle à la vie sociale et économique de l'entreprise et, ce faisant, peuvent développer des compétences et une expérience pouvant être prises en compte dans leur évolution professionnelle et pouvant aussi constituer un atout pour l'accès à des fonctions à responsabilités.

Cela contribue, par ailleurs, à donner une image valorisante des salariés détenteurs de mandat(s) qui s'engagent pour l'intérêt des entreprises et de leurs collègues en rupture, parfois, avec certaines idées reçues. L'attractivité des mandats et le renouvellement des générations seront en effet d'autant plus assurés que l'exercice du ou des mandats par le représentant du personnel n'est pas perçu comme susceptible de constituer un frein à la progression de sa carrière.

Dans ce contexte le représentant du personnel, durant l'exercice de son mandat, doit pouvoir également poursuivre le développement de ses connaissances et compétences « métiers » afin de préserver son employabilité et favoriser l'articulation entre son activité professionnelle et de représentation du personnel. Il bénéficie, au même titre que l'ensemble des salariés, de l'offre de formation mise en place par les entreprises.

En outre, afin de favoriser l'appréhension des enjeux de leur entreprise et/ou groupe et de renforcer la qualité du dialogue social, les signataires conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) et visant à renforcer leur compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise/groupe.

Article 7- Elaboration d'un référentiel activités/compétences au niveau de la branche du Crédit Mutuel pour les principaux mandats

L'élaboration d'un référentiel activités/compétences au niveau de la branche du Crédit Mutuel pour les principaux mandats de représentation du personnel est de nature à aider les entreprises à mieux appréhender et valoriser les compétences développées par les salariés dans l'exercice de leur(s) mandats(s) et faciliter les passerelles avec les métiers de l'entreprise/groupe.

Un groupe paritaire de réflexion a ainsi été spécifiquement créé en vue d'établir un référentiel global de compétences clés liées à l'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel en distinguant les compétences communes aux différents mandats et les compétences spécifiques à certains mandats. Les signataires considèrent en effet qu'une connaissance partagée des activités exercées par les représentants du personnel est un prérequis à la reconnaissance et l'accompagnement des parcours et conviennent, en conséquence, de décliner ce référentiel en fiches « activités compétences » correspondant aux principaux mandats de représentation du personnel.

Il s'agit également de se rapprocher des compétences métiers recensées en interne afin de favoriser les passerelles entre les compétences exercées dans le cadre d'un mandat et celles que l'on retrouve dans les référentiels métiers de l'entreprise ou du groupe.

L'optique du groupe paritaire de réflexion et des signataires du présent accord est donc de proposer des outils pour la conduite des entretiens professionnels et de suivi de mandats. Ces outils sont ainsi mis à la disposition des entreprises par la branche du Crédit Mutuel.

Article 8- Le référentiel et les fiches mandat, outils d'aide à l'identification, l'évaluation et la valorisation des compétences acquises ou développées dans le cadre de l'exercice des mandats

Le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat sont conçus pour constituer une base de référence pour les entreprises pouvant être adaptée dans le cadre de leur démarche de recensement, d'évaluation, ou d'auto-appréciation, le cas échéant, et de valorisation des compétences acquises et/ou développées dans le cadre de l'exercice d'un ou plusieurs mandats.

Ils ont ainsi vocation à être un appui pour la conduite des entretiens professionnels et de suivi de mandats et, bien entendu, pour l'entretien de fin de mandat.

En cela, ils contribuent à la définition du projet professionnel tout au long de l'exercice du ou des mandat(s), dans une démarche anticipatrice, et donc sans attendre pour cela l'issue du ou des mandats. L'appréciation des compétences liées au(x) mandat(s) est ainsi pleinement intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat constituent également des outils de nature à permettre de démontrer que l'investissement dans un mandat n'est pas pénalisant dans la carrière d'un collaborateur mais sera, au contraire, susceptible d'être valorisé

dans la perspective de son évolution professionnelle, selon les compétences développées. Les signataires considèrent en effet que la traçabilité des compétences liées au(x) mandat(s) permet de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

Article 9- Les dispositifs de formation communs à l'ensemble des salariés et les actions de formation spécifiques liées à l'exercice du mandat

Article 9-1 Les dispositifs de formation communs à l'ensemble des salariés

Le représentant du personnel, durant l'exercice de son mandat, doit pouvoir poursuivre le développement de ses connaissances et compétences « métiers » afin de préserver son employabilité et favoriser l'articulation entre son activité professionnelle et syndicale. Il bénéficie, au même titre que l'ensemble des salariés, de l'offre de formation mise en place par l'entreprise.

- Plan de développement des compétences
- Bilan de Compétences
- CPF
- VAE
- Accompagnement par le Conseil en évolution professionnelle (CEPP)
- Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS)

De la même façon, afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les porteurs de mandats sont conviés aux réunions métiers dans les mêmes conditions que leurs homologues non détenteurs de mandats. Les titulaires de mandat s'organisent de leur côté pour être présents à ces réunions et aux formations professionnelles auxquelles ils sont inscrits.

Article 9-2 Les actions de formation spécifiques liées à l'exercice d'un mandat

Article 9-2-1 Les actions de culture économique, financière et sociale

Afin de favoriser l'appréhension des enjeux de leur entreprise et/ou groupe et de renforcer la qualité du dialogue social les signataires rappellent ici l'intérêt de développer une offre de formation spécifique destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s), et visant à renforcer leur compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise.

Ainsi, en complément des formations syndicales prévues par la loi et de celles assurées par les organisations syndicales, des parcours de formation complémentaires peuvent être organisés par les entreprises permettant aux représentants du personnel de mieux appréhender ces différents mécanismes et de se doter d'un socle de base de connaissances nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel.

Le représentant du personnel peut également mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandats au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante. Lorsqu'un représentant du personnel s'engage dans une telle voie, l'employeur veille à faciliter ses démarches et à lui délivrer toute attestation nécessaire à la constitution de son dossier. Il peut également examiner la possibilité de participer au financement de ce dispositif par le biais des fonds de la formation. Le cas échéant, il recherche avec lui

les possibilités d'utiliser ces compétences dans le cadre d'une reprise d'activité ou d'un changement d'activité à l'issue de son mandat dans la mesure des postes disponibles dans l'entreprise.

Les signataires soulignent ainsi qu'il existe plusieurs certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat permettant d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires invitent les entreprises, notamment via les organismes/services de formation et les services RH, à aider les représentants du personnel qui en font la demande à construire un parcours de formation permettant d'acquérir ou développer cette culture juridique, économique, sociale et syndicale et à les accompagner, le cas échéant, dans leur démarche certifiante ou diplômante. Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 9-2-2 : les actions de formation techniques en matière de santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'elle existe, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Article 10 : les entretiens au cours du mandat

Article 10-1 : l'entretien professionnel

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des représentants du personnel est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans leur entité d'appartenance. Le représentant du personnel bénéficie à ce titre, comme tout salarié, d'entretiens professionnels périodiques sur les perspectives d'évolution professionnelle dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Sont notamment abordés lors de l'entretien professionnel les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle et/ou de mobilité, les besoins de formation et actions à mettre en œuvre pour maintenir son employabilité et également l'appréciation et la valorisation des compétences acquises dans le mandat.

Les travaux préparatoires du groupe paritaire de réflexion ont mis en avant la notion de continuum dans la gestion du parcours professionnel du représentant du personnel. L'entretien professionnel doit en effet s'inscrire dans une logique d'anticipation d'une nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat. Il permet notamment d'identifier tout au long de l'exercice du mandat, et donc sans attendre la fin de celui-ci, les actions à mettre en œuvre pour préparer la reprise d'une activité professionnelle non syndicale à temps plein.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BE", "ve", "VM", "H", "DL", "BPM", and "AL".

Comme rappelé à l'article 8 du présent accord le référentiel global de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat, mis à disposition par la branche du Crédit Mutuel, et pouvant être adaptés par les entreprises, sont conçus pour constituer une base de référence dans leur démarche de recensement, d'appréciation et de valorisation des compétences acquises et/ou développées dans le cadre du mandat.

Comme pour l'entretien de prise de mandat, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien professionnel susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. A titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien professionnel est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

Par ailleurs, compte tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les parties signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats plus légers non concernés par les dispositions légales issues de l'article L 2141-5 du Code du travail (celles-ci ne visant que les mandats supérieurs ou égaux à 30% de la durée du travail dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés).

Article 10-2 : l'entretien annuel d'activité

Les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel d'activité au même titre que tous les salariés. L'entretien annuel d'activité a pour objet d'évaluer les compétences et les performances du salarié à son poste de travail et de fixer les objectifs pour l'exercice à venir. L'exercice du mandat n'est pas évoqué lors de cet entretien. Pour autant, les parties pourront aborder la question des modalités d'exécution opérationnelles du mandat. En tout état de cause, la fixation des objectifs devra tenir compte du temps consacré par le salarié à son ou ses mandat(s) de représentant du personnel.

Comme pour les autres entretiens, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés.

Article 11 : garantie d'évolution salariale

Les signataires du présent accord rappellent ici le principe général de non-discrimination impliquant qu'en matière salariale les titulaires de mandat ne doivent subir aucune inégalité de traitement liée à l'exercice de leur mandat. Ils réaffirment en conséquence que la situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution au moins aussi favorables, et conformément aux dispositions de l'article L2141-5-1 du Code du travail, les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L3221-3 du Code du travail, 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.

BE
ve
VM
BPM
ly
DL
VA
VL

CHAPITRE III- LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A L'ISSUE DE L'EXERCICE DU MANDAT

En lien avec les dispositions énoncées au préambule du présent accord les parties signataires soulignent l'importance du déroulement du mandat dans les meilleures conditions et ce jusqu'à son terme. Il s'agit pour cela, d'une part, de rendre attractif le choix de prendre un mandat de représentant du personnel, d'autre part, de valoriser les compétences acquises par le représentant du personnel pendant l'exercice du mandat, et enfin, de mettre en place des dispositions favorables à la reprise de l'activité professionnelle à l'issue du mandat.

Article 12 : L'entretien de fin de mandat

Comme cela est mentionné à l'article 10-1 relatif à l'entretien professionnel celui-ci s'inscrit dans une logique d'anticipation d'une nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat (notion de continuum dans la gestion du parcours professionnel du représentant du personnel).

Dans le cadre de cette démarche anticipatrice l'entretien de fin de mandat s'inscrit ainsi dans le prolongement des entretiens menés au début et au cours du mandat et a vocation à être organisé le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

L'entretien professionnel de fin de mandat a notamment pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du ou des mandat(s), et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. A cette occasion, des mesures comme le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience peuvent être envisagées.

Il a également pour objet de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Comme pour les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, les entreprises peuvent prévoir des modalités de conduite de l'entretien de fin de mandat susceptibles d'être adaptées selon le poids du ou des mandats exercés. A titre d'illustration, en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, et notamment pour les mandats dits « lourds », l'entretien de fin de mandat est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines selon les modalités mises en place dans l'entreprise. Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat(s) consacrant une part significative, voire la totalité de leur temps de travail, à l'exercice du ou des mandats qu'ils détiennent.

Article 13 : Autres mesures d'accompagnement

Le point sur la situation professionnelle effectué lors de l'entretien de fin de mandat peut conduire à un souhait du salarié de poursuivre son activité initiale ou de changer d'orientation vers un autre métier en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Comme tous les autres salariés, les porteurs de mandat peuvent demander à bénéficier de dispositifs tels que le bilan de compétences, éligible au compte personnel formation, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de les aider à préparer leur projet professionnel en analysant leurs compétences professionnelles, y compris celles acquises au cours du mandat et leurs aptitudes et motivations personnelles.

Le représentant du personnel peut aussi mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandat(s) au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante telles qu'énoncées à l'article 9-2-1 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) constituent aussi des dispositifs permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les entreprises peuvent également prévoir des dispositifs spécifiques en fonction de la situation individuelle du représentant du personnel afin de faciliter la nouvelle étape professionnelle à l'issue du mandat, à titre illustratif : suivi d'un parcours d'intégration, période d'immersion dans un service/caisse, tutorat par un autre salarié, dispositif d'accompagnement formation spécifique notamment après une longue absence de l'activité professionnelle « métier » ...

CHAPITRE IV- LA VALORISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET DU ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le présent chapitre s'inscrit dans cadre de l'axe n° 3 des travaux préalablement menés par le Groupe Paritaire de Réflexion (GPR) portant sur la valorisation et la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel dans leurs attributions respectives et dans leur contribution au dialogue social. Il s'agit ainsi d'un axe plus orienté sur la communication.

Les parties signataires considèrent en effet que la reconnaissance de l'investissement des représentants du personnel dans leur mission implique une bonne connaissance de ce travail par les acteurs de l'entreprise. Elles soulignent en conséquence l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise, ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel.

De même, l'implication de l'ensemble de la ligne hiérarchique de l'entreprise constitue également un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Section 1 Information et communication sur les instances représentatives du personnel (IRP) et le dialogue social

Article 14 : Modalités et contenu de l'information/communication

Les parties signataires soulignent l'importance de développer l'information et la communication sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, par exemple, à l'occasion des parcours d'accueil et d'intégration. Cette information peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

L'information/communication sur les instances représentatives du personnel et le dialogue social peut, au-delà des aspects juridiques et de la description des rôles et missions des différentes instances, porter sur les résultats et apports concrets du dialogue social, à titre illustratif : une information

synthétique sur les accords collectifs conclus et leur bilan de suivi, les thématiques en cours de discussion au sein de l'entreprise ou du groupe... Ce type d'information/communication est ainsi de nature à démontrer que la préservation d'un dialogue social de qualité est source de progrès économiques, sociaux et environnementaux selon les thématiques abordées.

Cette information/communication permet en outre de contribuer à lever les éventuelles incompréhensions ou les a priori susceptibles d'exister et de faciliter ainsi le passage entre activité de représentant du personnel et activité professionnelle.

Section 2 Information/formation des managers

Une intégration réussie pour les porteurs de mandat passe par une bonne compréhension du rôle et des enjeux du dialogue social par l'ensemble de la ligne hiérarchique. De ce fait, les parties signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers des implications, du rôle et de la contribution des collaborateurs investis d'un ou plusieurs mandats, dans le développement des entreprises et/ou du groupe.

Dans cette perspective les entreprises sont invitées à mettre en place une information/formation des managers sur le rôle des instances et des détenteurs de mandat.

Article 15 : l'information/formation générale

Les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former, les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces thèmes.

Ainsi que cela a été précédemment évoqué, au-delà des stricts aspects juridiques et techniques, cette information/formation des managers doit aussi porter, plus généralement, sur la culture du dialogue social impliquant une bonne compréhension du rôle et des enjeux de celui-ci ainsi que sur l'importance d'avoir un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

Le manager sera, par ailleurs, attentif à partager cette information avec son équipe. Ainsi que cela est souligné à l'article 5 du présent accord relatif à l'information de l'équipe, il est en effet apparu nécessaire que les collègues de travail du représentant du personnel soient sensibilisés aux principes qui régissent le mandat que va exercer ce représentant.

Article 16 : l'information/formation spécifique

Cette information/formation générale des managers aux relations sociales peut être complétée par une information/formation plus spécifique - notamment pour les managers accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe - portant principalement sur la conduite des différents entretiens ainsi que sur les conditions d'exercice des mandats. Cette information/formation inclut également les différents outils mis à disposition, tels que le référentiel de compétences et les fiches « activités compétences » par mandat, tels que définis aux articles 7 et 8 du présent accord, et/ou ceux mis en place par l'entreprise.

CHAPITRE V DISPOSITIONS FINALES

Article 17 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Article 18 : Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année afin, notamment, de partager un suivi, puis un bilan d'expérience à trois ans de l'application de l'accord, et d'engager des négociations permettant d'en tirer les conclusions en vue de confirmer, développer et améliorer, le cas échéant, les dispositifs conventionnels en vigueur.

Les points pouvant faire l'objet de ce bilan d'expérience sont élaborés paritairement et celui-ci fait, chaque année, l'objet d'une mise à l'ordre du jour de la Commission Paritaire Confédérale.

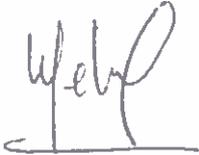
Article 19 : Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail, et des Solidarités (DRIEETS) – Ile – de-France dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du Secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Fait à Paris le 14 décembre 2021 en 2 exemplaires originaux.

Pour la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
La Délégation Employeur

Laurent METRAL



Véronique CROUZIER



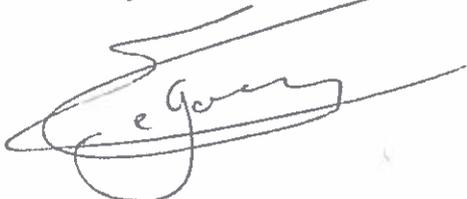
Denis VANDERSCHULDEN



Pour la Fédération CPDT des Banques et Assurances

Pour l'Union Nationale des
Syndicats CFTC du Crédit Mutuel

C.F.D.T

Yves LE GOUFFE


C.F.T.C.


B. Pélissier - MACROBANK

Page 13 sur 14

VC

UT

Y

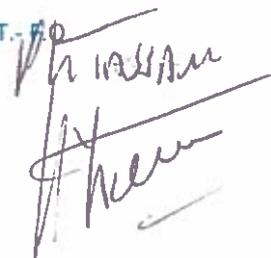
RE

MM
4
BPM DL

Pour la Fédération CGT des Syndicats
des Personnels de la Banque et de l'Assurance

C.G.T.
Valérie Missellier


Pour la Fédération des Employés et
Cadres

C.G.T.-FO


Pour la Fédération Nationale des
Organisations Syndicales Autonomes
du Crédit Mutuel et des personnels des
Banques à statut légal spécial

F.O.S.A.B. / U.N.S.A
Boey Estelle


Pour le Syndicat National
de la Banque et du Crédit

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