



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX ET DES ELUS

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par M. Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (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

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M

D'autre part

Préambule

L'enjeu d'un dialogue social de qualité est un facteur déterminant de la compétitivité des entreprises.

Dans le cadre de l'accord de branche du 1^{er} décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisses Régionales du Crédit Agricole, 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.

Article 1 – Prise de mandat et entretien de début de mandat

Un entretien tripartite sera réalisé avec chaque élu ou titulaire d'un mandat syndical, son manager et son chargé de développement en ressources humaines dans les 6 mois suivants les élections professionnelles ou la prise de mandat syndical.

Lors de cet 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.

Une trame d'entretien sera établie sur cette base.

A la suite des élections, une réunion d'informations sera organisée avec tous les élus et titulaires de mandats syndicaux.

Article 2 – Communication et sensibilisation des managers et des équipes

Les managers sont sensibilisés aux spécificités des différents mandats, aux rôles et attributions des représentants du personnel.

Chaque début d'année, ils reçoivent un bagage d'information sur les rôles et les règles applicables aux représentants du personnel (gestion des heures de délégation, liberté de déplacement, non-discrimination). Ce bagage est accompagné d'une information sur les crédits d'heures de délégation et sur le planning prévisionnel des réunions de l'année.

Ces informations sont reprises dans le Guide Social présenté aux managers nouvellement nommés.

Article 3 – Objectifs professionnels de l'unité et du salarié

Conformément à l'article 5 de la Convention Collective Nationale, il convient d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs des Représentants du Personnel et ceux de leur unité.

Comme pour l'ensemble des salariés, la Rémunération Extra-conventionnelle des Représentants du Personnel rémunère la contribution de chacun aux performances de l'entreprise et, par définition, son montant est variable puisqu'il dépend du pourcentage d'atteinte des objectifs fixés selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. Il y a cependant lieu de prendre en compte les absences nécessitées par les fonctions représentatives des représentants du personnel.

Ainsi, la fixation des objectifs individuels est établie par le manager en intégrant les absences prévisibles nécessitées par l'exercice du mandat. Le montant attribué au titre de la REC Individuelle sera déterminé par le responsable sans prise en compte de l'activité syndicale ou de représentant du personnel. La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la bonne application des règles.

Les absences liées aux mandats de représentation du Personnel et des Délégués Syndicaux sont neutralisées pour la détermination du taux d'atteinte collectif, sur la base de la production de l'unité de travail.

Article 4 – Maintien des compétences et formation continue

Comme tout salarié, le titulaire de mandat doit maintenir son niveau de compétences professionnelles.

Pour ce faire, le titulaire de mandat aura accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Ces formations professionnelles sont à caractère obligatoire et ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques ou le développement des compétences.

Lors de son entretien professionnel, le titulaire de mandat peut exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle. Cet entretien professionnel aura notamment pour objet de diagnostiquer les nouveaux besoins éventuels en formation.

Article 5 – Evaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/Critères d'évaluation

Les titulaires bénéficient d'un entretien d'évaluation dans 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.

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,
- 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.

Article 6 – Progression de carrière/Entretien professionnel

Les titulaires de mandats bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que les autres salariés. Ils peuvent candidater aux postes ouverts en interne et aux pépinières préparatoires à certains métiers.

Comme chaque salarié, le titulaire de mandat bénéficie d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Les souhaits d'évolution et les actions de formation sont explicités.

L'entretien professionnel d'un titulaire de mandat se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres collaborateurs : même support, fréquence identique. Lors de cet entretien sont notamment abordées les formations métiers à suivre, les souhaits de progression de carrière, le dispositif de VAE et le projet de carrière du titulaire de mandat, en anticipant une éventuelle fin de mandat.

Article 7 – Evolution salariale

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.

▪ **REMUNERATION CONVENTIONNELLE**

Les titulaires de mandat visés à l'article L 2141-5-1 du Code du travail, dont les heures liées à ces mandats (heures de délégation + temps de réunion avec la Direction) 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 du même niveau de classification 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, une analyse sera réalisée à partir de panels de comparaison homogènes et représentatifs par niveau et ancienneté (tranche de 5 ans) et par niveau et âge (tranche de 5 ans).

Cette analyse sera réalisée chaque année et portera sur la rémunération conventionnelle annuelle (RCE ou RCP + RCI) de l'année N.

Les titulaires de mandat en écart « négatifs » bénéficieront d'une attribution « corrective » au titre de la Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) à effet du 1^{er} mai de l'année N+1. Le montant de cette attribution correspondra au montant de l'écart constaté.

▪ **REMUNERATION EXTRA-CONVENTIONNELLE (REC)**

Par ailleurs, les titulaires de mandat, dont les heures de délégation représentent plus de 30 % de leur temps de travail, bénéficieront du paiement à 100% de la part individuelle de leur base de Rémunération Extra-Conventionnelle (REC).

Article 8 – Valorisation de l'expérience acquise

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, par une démarche volontaire, réaliser une valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le cadre de cette démarche, il pourra être accompagné par le service Formation de la Caisse Régionale pour les modalités de mise en œuvre.

Article 9 – Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle

L'entretien en fin de mandat organisé avec le chargé de développement ressources humaines a pour objectif de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le titulaire de mandat. Il sera réalisé dans les 6 mois suivant la fin du mandat.

Cet entretien aborde, notamment, les thèmes suivants :

- Les compétences « métiers » et leur degré d'acquisition,
- Les compétences acquises lors de l'exercice du mandat,
- Les besoins éventuels de formations et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité (bilan de compétences, VAE, ...),
- Les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises par l'activité professionnelle et le/les mandats.

Article 10 – Egal accès des femmes et des hommes

Les actions engagées dans le cadre de cet accord contribuent à l'objectif de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux.

Article 11 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord

ARTICLE 11-1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1 janvier 2019 et pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Trois mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue d'examiner les résultats obtenus et, le cas échéant, renégocier l'accord.

ARTICLE 11-2 – Suivi et révision de l'accord

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

ARTICLE 11-3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

AR SS LM AB L

ARTICLE 11-4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 12 – Publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément à l'article L2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

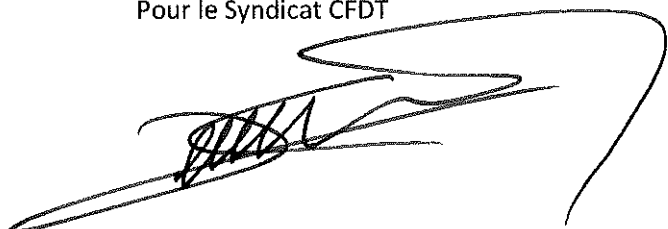
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 15/11/2018

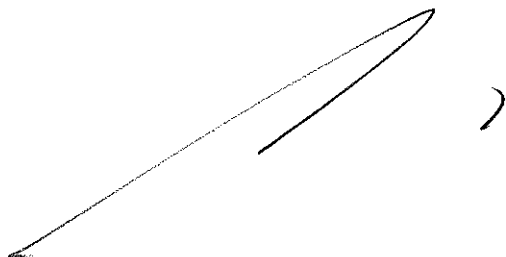
Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE



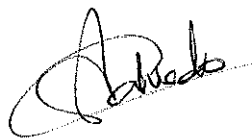
Pour le Syndicat CFTD



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat SNECA-CGC



Pour le Syndicat UNSA/CA

