

# ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'EXERCICE DES MANDATS DES ELUS ET TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX

**Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie**

Entre les soussignés :

La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL NORMANDIE**, dont le Siège est situé à CAEN, Esplanade Brillaud de Laujardière, représentée par Monsieur Jean-Michel GERGELY, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint,

**D'une part,**

**ET**

Les **Organisations Syndicales** représentatives ci-après désignées au sens de l'article L. 2122-1 du Code du Travail :

- CFDT :  
Représenté par Monsieur Vincent LAGARDE  
agissant en qualité de Délégué Syndical
- SNECA/CGC :  
Représenté par Monsieur Jérôme HEURTEVENT  
agissant en qualité de Délégué Syndical
- SUD :  
Représenté par Monsieur Denis MARION  
agissant en qualité de Délégué Syndical
- UNSA :  
Représenté par Madame Valérie BUNEL-LEMOINE  
agissant en qualité de Déléguée Syndicale

**tous dûment mandatés par leurs organisations**

**D'autre part,**

**Il a été conclu et arrêté ce qui suit :**

*Handwritten signatures and initials:*  
IL, 13, DN, [Signature], 9

## Préambule :

Les récentes réformes du droit du travail renforcent le dialogue social ainsi que le rôle des acteurs de ce dialogue et modifient le cadre législatif et réglementaire devenu le plus souvent supplétif : loi Rebsamen du 17 août 2015, loi El-Khomri du 8 août 2016 et ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, dans les dispositions de l'article 5 de la Convention Collective Nationale relatif au droit Syndical, mais également dans la mise en œuvre de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisse Régionales du Crédit Agricole.

Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche Crédit Agricole ont rédigé un guide de branche sur les parcours professionnels des titulaires de mandats afin de les inscrire dans une carrière professionnelle, décliné en accord de branche cité ci-dessus.

La Direction de la Caisse régionale Normandie et les organisations syndicales adhèrent aux principes fondateurs de ce guide. La promotion d'un dialogue social de proximité et de qualité pour concourir à l'amélioration de la performance économique et sociale de la Caisse régionale nécessite des acteurs plus responsables ayant besoin de se comprendre encore mieux sur :

- les réalités et mécanismes économiques
- les réalités du travail
- l'exercice des métiers
- l'engagement dans la représentation du personnel au service de l'intérêt collectif

et ce dans le respect d'un objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux.

C'est dans ce cadre et pour répondre à ces objectifs que le présent accord est conclu, regroupant d'une part les grands principes relatifs aux parcours professionnels des titulaires de mandats et d'autre part les dispositions de l'accord 46 et de son avenant n°1 relatif à l'exercice des mandats des représentants du personnel au sein de la Caisse régionale Normandie.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à celles contenues dans l'accord 46 et son avenant n°1 daté du 1<sup>er</sup> août 2016.

Les parties signataires souhaitent rappeler que toute discrimination syndicale est de droit interdite (article L.2141-5 du Code du travail). De ce fait, le titulaire d'un mandat électif ou syndical est un salarié comme un autre qui, au sein d'une équipe de travail et en situation de travail doit être traité comme tout salarié, sans distinction.

## Article 1 – Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux élus représentants du personnel et aux titulaires de mandats syndicaux dont les mandats sont actuellement en vigueur au sein de la Caisse Régionale :

- ✓ Les délégués syndicaux titulaires et suppléants,
- ✓ Les élus titulaires et suppléants au Comité d'Entreprise ainsi que les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise,
- ✓ Les élus titulaires et suppléants Délégués du Personnel,
- ✓ Les élus au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ainsi que les représentants syndicaux au CHSCT,
- ✓ Les délégués CCPMA

Les ordonnances travail de septembre 2017 ont actées la fusion des trois instances d'information et de consultation : Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, Délégués du Personnel ; en une seule instance : le Comité Social et Economique.

Au sein de la Caisse régionale Normandie, cette fusion interviendra lors des prochaines élections professionnelles prévues au 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

Ainsi, après la fusion des instances actuelles en une seule, le présent accord s'appliquera :

- ✓ Aux membres élus titulaires et suppléants au Comité Social et Economique,
- ✓ Aux délégués syndicaux titulaires et suppléants,
- ✓ Aux délégués CCPMA.

## **Article 2 – La prise de mandat et l’entretien de début de mandat**

La prise de mandat électif ou syndical est un moment particulier de la vie professionnelle du salarié.

Avec le triple objectif de faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive, de permettre le maintien du bon fonctionnement de l’équipe et de faire des titulaires de mandat électif ou syndical des acteurs majeurs de leur parcours professionnel, les parties conviennent de poser les bases de l’articulation vie professionnelle et engagement syndical lors d’un entretien de début de mandat.

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.

Cet entretien, entre le titulaire du mandat et un représentant de l’Entité Relations Humaines et Sociales, posera les principes fondamentaux au bon déroulement du mandat, en précisant notamment :

- La situation professionnelle du salarié (fonction, poste, service, rémunération, ancienneté...)
- Les spécificités liées au mandat (principes et règles relatives au déroulement de mandat, missions, moyens, utilisation des crédits d’heures)
- La détermination de l’absence théorique et la connaissance des mandats externes (conseiller prud’homal, MSA, chambre d’agriculture)
- Les moyens d’articuler efficacement la vie professionnelle et l’engagement électif ou syndical (l’outil de déclaration des absences, les délais de prévenance, la prise en compte du mandat dans l’organisation de l’équipe, l’adaptation des objectifs en fonction du temps d’absence lié au mandat par rapport au temps de présence contractuel du salarié...)
- Les 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...)
- L’état des lieux des formations métiers obligatoires, suivies et/ou à suivre
- Les modalités d’information sur les offres d’emploi disponibles en interne.

Cet entretien sera formalisé par un compte rendu écrit et signé par les parties. Un exemplaire sera remis à chacune des parties ainsi qu’au manager du salarié titulaire du mandat.

## **Article 3 – Communication et sensibilisation des managers**

Pour assurer une articulation efficace entre la vie professionnelle et l’engagement syndical tenant 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.

Les parties conviennent qu’une réunion d’information/formation regroupant tous les acteurs concernés (les représentants de salariés titulaires de mandat électif ou syndical, managers et des représentants de l’entité Relations Humaines et Sociales) sera organisée suite aux élections professionnelles.

Cette réunion permettra notamment de :

- Donner les clés de compréhension des mandats et de leur fonctionnement : rôle et attributions, rappel de l’interdiction de discrimination syndicale
- Apporter de la visibilité sur le rôle attendu en tant que manager d’un représentant du personnel : suivi des absences, les entretiens annuels (appréciation et professionnel)
- Expliquer les moyens mis en place pour permettre le bon fonctionnement des équipes : calcul des objectifs, renfort de personnel
- Mettre à disposition l’outil de suivi des absences liées à un mandat électif ou syndical

## **Article 4 – Détermination de la répartition des objectifs**

Les parties s’accordent sur l’importance d’inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle, c’est à dire sur la nécessité pour chaque titulaire de mandat de veiller à conserver une activité professionnelle leur permettant de garder un lien avec la collectivité des salariés, de comprendre leurs préoccupations et donc d’être au service du collectif.

Cette articulation entre l'engagement syndical et l'activité professionnelle doit être organisée et adaptée à l'importance du mandat.

En application de l'article 5.1.2. de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et avec le souci de ne pénaliser ni le représentant du personnel ni l'équipe au sein duquel il évolue, il est convenu d'adopter les dispositions suivantes :

- Les absences théoriques liées au mandat électif ou syndical seront prises en compte dans la détermination des objectifs de l'entité
- Ces mêmes absences théoriques seront prises en compte par le manager pour adapter la charge de travail du salarié titulaire d'un mandat ainsi que ses objectifs individuels
- A la fin de l'année, lors du bilan de l'exercice, les absences réelles des représentants du personnel seront comptabilisées et neutralisées pour la détermination du taux d'atteinte des objectifs.

Par ailleurs, les absences théoriques de plus de 50% au sein de l'équipe (agence ou service) donneront lieu à un renfort de personnel. Le renfort sera mis à disposition au niveau de la Direction d'Agence Centrale ou de l'activité à laquelle le titulaire de mandat est rattaché, et affecté en fonction des besoins du responsable hiérarchique. Ce renfort sera comptabilisé pour le calcul des objectifs de l'entité.

### **Article 5 – Maintien des compétences et formation continue**

L'article 5.1.2 de la Convention Collective Nationale prévoit que le 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 et doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle.

Parallèlement, dans son accord relatif à la formation professionnelle, le Crédit Agricole Normandie s'engage, à permettre à tous ses salariés de se mettre à niveau et d'élargir leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, pour relever les défis de professionnalisme, d'innovation et de conquête. Les salariés s'engagent eux-mêmes à être acteurs à part entière de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences.

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle, implique, comme pour tout salarié, que le titulaire de mandat doit maintenir son niveau de compétence professionnelle, indispensable pour :

- La sécurisation de son emploi,
- Garder un lien fort avec ses collègues dans l'entreprise,
- Faciliter son retour à une activité professionnelle à temps plein à l'issue de son mandat.

Ainsi, la Caisse régionale s'engage à prévoir des formations métiers et les formations réglementaires des titulaires de mandat dans le plan de formation et les titulaires de mandats s'engagent à répondre aux convocations aux formations prévues au plan de formation et à s'efforcer à mettre les connaissances acquises en pratique.

Par ailleurs, la question d'une éventuelle reprise d'activité professionnelle à temps plein sera évoquée en amont afin d'envisager les formations nécessaires à cette reprise.

### **Article 6 – Evaluation professionnelle – Entretien d'appréciation**

Au même titre que les autres salariés de l'entreprise, le titulaire de mandat électif ou syndical doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnel.

Cet entretien d'appréciation a lieu chaque année et a pour objectif d'apprécier le salarié sur les compétences relatives à son métier et sa performance, selon les ambitions définies en début d'année. Il permet également de définir les objectifs de l'année à venir. Pour permettre un dialogue qualitatif, l'entretien annuel d'appréciation doit être préparé en amont par le manager et le titulaire de mandat.

Ainsi, au cours de cet entretien, seule l'activité professionnelle du titulaire de mandat et sa contribution dans le cadre de son activité professionnelle est abordée.

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.

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

C'est pourquoi, les parties s'accordent sur le fait que les titulaires de mandats électifs ou syndicaux ayant plus de 80% d'absence à leur poste de travail, liée à leur mandat, seront reçus en entretien professionnel soit par la DRH soit conjointement par la DRH et leur manager.

### **Article 7 – Progression de carrière – Entretien professionnel**

Conformément à l'article 5 de la Convention Collective Nationale, la situation individuelle du titulaire d'un mandat électif ou syndical est déterminée par ses compétences professionnelles et l'activité déployée dans le temps consacré à son emploi. L'exercice d'un mandat ne constitue pas un obstacle à l'égard de l'évolution professionnelle et salariale du titulaire de mandat qui 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. Il peut s'appuyer dans ce cadre sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Au même titre que les autres salariés de l'entreprise, le titulaire de mandat électif ou syndical doit bénéficier, chaque année, d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel permet d'identifier :

- les connaissances et compétences professionnelles,
- les compétences de savoir-être et de savoir-faire,
- les compétences et responsabilités extra-professionnelles, notamment celles liées au mandat exercé,
- les souhaits de progression de carrière, notamment pour anticiper la fin de mandat dans les meilleures conditions,
- les besoins de formation du salarié via notamment un bilan des formations suivies/à suivre

Cet entretien permettra également de rappeler les éléments existants permettant d'accompagner la fin du mandat et d'anticiper une reprise d'activité à temps plein, tels que les dispositifs de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence, de recrutements internes (diffusion des offres de postes interne), de viviers métiers ou experts...

Cet entretien sera préparé et mené par le manager, toutefois, pour certains titulaires de mandat, l'activité professionnelle est tellement réduite qu'elle ne permet pas au manager de préparer cet entretien.

C'est pourquoi, les parties s'accordent sur le fait que les titulaires de mandats électifs ou syndicaux ayant plus de 80% d'absence à leur poste de travail, liée à leur mandat, seront reçus en entretien professionnel soit par la Gestion des emplois et des carrières soit conjointement par la Gestion des emplois et des carrières et leur manager.

### **Article 8 – Evolution salariale**

L'exercice d'un mandat électif ou syndical ne constituant pas un obstacle à l'égard de l'évolution professionnelle et salariale (article 5 de la Convention Collective Nationale), le titulaire de mandat doit bénéficier d'une évolution salariale dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Toutefois, et conformément à l'article L.2141-5-1 du Code du travail, les titulaires de mandat électif ou syndical, tels que définis à l'article 1 du présent accord, 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
- à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant :
  - o de la même position d'emploi
  - o dont l'ancienneté est comparable – par tranche d'ancienneté de 5 ans.

A défaut de tels salariés, l'évolution de rémunération devra être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ainsi, chaque année, une comparaison sera faite sur la base d'un panel de salariés significatif, c'est-à-dire un panel composé d'au moins dix salariés, relevant de la même position d'emploi et ayant une ancienneté comparable, par tranche de 5 ans d'ancienneté.

La comparaison sera effectuée en fin de 2nd semestre au titre de l'année en cours.

La revalorisation salariale appliquée le cas échéant sera communiquée, par écrit, au titulaire de mandat.

## **Article 9 – Valorisation de l'expérience acquise**

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat, notamment par le biais de formations économiques, sociales et syndicales. Nous veillerons alors, à réception des attestations de présence, à les enregistrer dans le passeport formation.

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 automa

tique de l'expérience en certification, ni de la formation.

Elle n'est pas automatique et résulte d'une démarche volontaire du titulaire du mandat qui doit se renseigner sur la démarche, identifier la certification qui l'intéresse, établir son dossier via le site <http://www.vae.gouv.fr>. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical établi 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.

Outre les informations concernant les dispositifs de la VAE et du bilan de compétence communiqués lors de l'entretien professionnel, le titulaire de mandat souhaitant réaliser une VAE est soutenu dans sa démarche par le service Développement des Compétences qui peut, sur demande de l'intéressé, l'accompagner et l'aider à structurer sa démarche.

## **Article 10 – Fin de mandat et retour dans l'activité professionnelle**

Comme la prise de mandat, la fin de mandat électif ou syndical est un moment particulier de la vie professionnelle du salarié.

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

L'anticipation de la sortie de mandat et de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein est favorisée par le maintien des compétences métiers et l'activité professionnelle et est nécessaire pour accompagner au mieux les titulaires de mandat et favoriser leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi, elle doit être envisagée dès le début, lors de l'entretien de début de mandat, et tout au long du mandat notamment lors des entretiens professionnels annuels.

La fin de mandat donne obligatoirement lieu à un entretien de Gestion de Carrière avec le Chargé RH permettant :

- d'exprimer les souhaits d'évolution professionnelle
- de recenser les compétences acquises au cours du mandat,
- de préciser les modalités de la valorisation des acquis de l'expérience et du bilan de compétences
- d'évaluer les prérequis au regard des exigences professionnelles du poste de travail,
- d'identifier les besoins en termes de formation au regard des souhaits d'évolution exprimés et du bilan des formations métiers obligatoires et des formations réglementaires suivies
- d'élaborer, si besoin, un plan d'accompagnement personnalisé (immersions, mises en situation, formations, rencontres...).


## **Article 11 - Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois ans du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021.

A cette échéance il cessera de produire ses effets de plein droit.

Les parties conviennent d'ores et déjà d'ouvrir le présent thème à la négociation, au cours du dernier semestre précédent l'expiration de cet accord.





## Article 12 - Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par les soins de la Caisse Régionale de Normandie, en trois exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados :

- une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- une version sur support électronique en format .pdf,
- une version anonymisée en format .docx dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paragraphes ou signatures de personnes physiques, qui sera rendue publique sur le site de Légifrance.

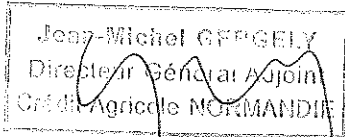
Un exemplaire sur support papier sera également adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen dont ressort la Caisse Régionale de Normandie.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale et fera également l'objet d'une mise en ligne sur Facilit'RH.

Fait à Caen, le 16/07/2018

En 7 exemplaires originaux,

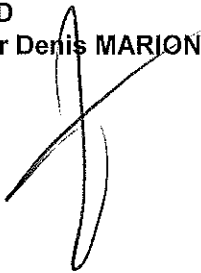
**Le Directeur Général Adjoint de la CRCAM Normandie**  
**Monsieur Jean-Michel GERGELY**



**Pour CFDT**  
**Monsieur Vincent LAGARGE**



**Pour SUD**  
**Monsieur Denis MARJON**



**Pour SNECA/CGC**  
**Monsieur Jérôme HEURTEVENT**



**Pour UNSA**  
**Madame Valérie BUNEL-LEMOINE**

