DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

ACCORD DE BRANCHE DU 30 JUIN 2023 SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES[1] DE MANDATS SYNDICAUX ET DES ELUS DANS LES CAISSES REGIONALES[2] DU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
  représentée par M. Oliver AUFFRAY

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

  . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
  (S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)

  représenté par Mme / M.

  . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
  représentée par Mme / M.
  Stéphanie STOLL

  . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
  représentée par Mme / M.
  Jean-Yves SALVAT

d'autre part,

[1] *Dans le texte du présent accord, par « titulaire » de mandat, il est entendu le fait d'être porteur d'un mandat de représentation du personnel (titulaire ou suppléant, le cas échéant) et/ou syndical.*

[2] *Par « Caisses régionales », il est entendu l'ensemble constitué par les 39 Caisses régionales et les entités adhérant à la Convention Collective Nationale.*

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

PREAMBULE

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...

A l'issue des ordonnances « Travail » de 2017, qui rendent l'exercice des mandats de représentants du personnel plus professionnels qu'auparavant, 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, tout en étant rassurés sur leur place dans l'entreprise et leur rôle. 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. Il est une composante essentielle du volet Humain du projet de Groupe et de sa déclinaison à 10 ans dans les Caisses régionales.

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 intégrées 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 ».*

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 (depuis renégocié par accord du 1er décembre 2020). Dans la continuité de cet accord, le

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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 (document également mis à jour le 21 décembre 2020, pour décliner les évolutions de l'accord du 1er décembre 2020 et notamment le statut du demi-permanent syndical créé à cet occasion).

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 et maintien du lien avec l'activité professionnelle,
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 et suite de la carrière,
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.

Il a été décidé *in fine,* suite à une demande de certaines Organisations Syndicales Représentatives*,* de formaliser les travaux de la Conférence des permanents syndicaux dans un accord de branche pour :

- affirmer l'enjeu d'un dialogue social de qualité, facteur déterminant de la compétitivité des entreprises de la branche,
- et accompagner la mise en œuvre de la réforme du dialogue social et économique dans l'entreprise, réalisée par les ordonnances du 22 septembre 2017 avec l'objectif de le rendre plus stratégique et plus proche du terrain.

Trois ans après la signature du présent accord de branche, les partenaires sociaux au niveau de la branche ont partagé un bilan de sa mise en œuvre dans le cadre de sa renégociation.

Ce bilan a confirmé la dynamique d'impulsion instaurée par l'accord de branche, des accords d'entreprise ayant été conclus dans la majorité des entreprises de la branche et des négociations ayant été engagées dans la quasi-totalité d'entre elles, afin de décliner les grands principes partagés sur les 10 thèmes ci-dessus.

Il a également permis aux négociateurs de branche de compléter les illustrations contenues dans l'accord pour amplifier et homogénéiser sa mise en œuvre.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Par suite, la dernière renégociation de ce texte organisée en 2023 a marqué le souhait des négociateurs de branche d'amplifier plus encore l'appropriation et l'utilisation de certains de ses orientations. Ils ont notamment souhaité renforcer la pédagogie sur les outils offerts aux entreprises ainsi qu'aux élus et mandataires syndicaux, afin de valoriser les compétences mises en œuvre dans le cadre du mandat, dans l'optique du déroulement et de l'évolution de la carrière professionnelle.

A cet effet, l'entrée en vigueur du présent accord au 1er décembre 2023 sera l'occasion d'organiser une communication spécifique sur la base d'un « Guide de branche » adressé à l'ensemble des Caisses régionales, à l'identique du premier accord conclu en 2017.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Article 1. GUIDE DE BRANCHE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX ET DES ELUS

Dans le cadre de leurs négociations locales sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus, les entreprises de la branche du Crédit Agricole s'appuieront sur le Guide annexé au présent accord élaboré au sein de la Conférence des permanents.

En outre, à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, une présentation de son contenu sera partagée dans les entreprises de la branche, avec la participation conjointe des organisations syndicales représentatives et Directeurs des Ressources Humaines, selon des modalités et un calendrier à définir localement.

Article 2. DUREE ET BILAN DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1er décembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2027, date à laquelle il cesse de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

A cet effet, six mois avant son expiration, soit avant le 30 juin 2027, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Dans l'optique de sa renégociation avant son terme, un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises sera partagé par les négociateurs de branche. A titre exceptionnel pour ce nouvel accord, elles partageront également un premier bilan intermédiaire de cet accord au cours de l'année 2025.

Pendant la durée d'application de l'accord, sa révision totale ou partielle pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels la révision est demandée.

Fait à Paris, le 30 juin 2023,

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

ANNEXE : GUIDE DE BRANCHE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX ET DES ELUS

I. Les titulaires de mandats électifs et syndicaux : Leur rôle

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, et partage avec elle les conséquences environnementales de sa stratégie et des décisions prises.
- 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, ou désignés par les organisations syndicales s'agissant des représentants syndicaux au CSE.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

II. Les 10 thèmes prioritaires

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 et maintien du lien avec l'activité professionnelle**
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 et suite de la carrière**
10. **Egal accès des femmes et des hommes.**

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

III. Les Grands Principes Partagés et leur déclinaison

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, la détermination des objectifs individuels et de l'équipe afin de tenir compte de l'exercice du ou des mandat(s) dans le cadre des principes posés au thème 3 ci-après, 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 et de préférence dans les 3 mois suivant la prise d'effet du mandat.

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.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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 (par exemple, par la mise en place de binômes permettant de sécuriser la bonne réalisation des missions confiées, dans les cas de mandats impliquant des absences plus fréquentes)
- Détermination des objectifs individuels et de l'équipe dans le cadre du thème 3 ci-après, si le sujet n'est pas déjà abordé à l'occasion d'un autre entretien avec l'élu ou le mandataire syndical
- Utilisation des outils NTIC, conditions matérielles de l'exercice du mandat.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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, de manière individuelle ou collective, y compris avec les titulaires de mandats concernés, 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 ou à l'occasion d'une désignation, et entretien entre le titulaire de mandat et son nouveau manager à l'occasion d'un changement de rattachement hiérarchique ;
- Aide à la préparation des entretiens de début de mandat ;
- Réunion d'information au sein de l'équipe du titulaire de mandat…

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Thème 3 : Objectifs professionnels de l'unité et du salarié et maintien du lien avec l'activité professionnelle

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 tout au long du mandat, et s'impose quel que soit le nombre de mandats détenus.

La Caisse régionale portera une attention particulière aux situations dans lesquelles l'intéressé détient un mandat impliquant une faible proportion d'absence, afin que les mesures d'adaptation de la charge de travail et des objectifs individuels et collectifs soient prises en cohérence, le cas échéant.

Par ailleurs, 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, en particulier avec son unité, 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.

✓ ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 4-1

- Après chaque élection, désignation ou changement de rattachement hiérarchique d'un titulaire de mandat, la Direction des Ressources Humaines peut mettre en place un processus permettant au manager concerné une information précise sur le temps d'activité syndicale prévisible lié à ce mandat (temps de délégation mais aussi temps de réunions plénières, de réunions préparatoires…dans le cadre des moyens prévus dans l'entreprise pour la dialogue social), en application de l'article 5 de la Convention Collective Nationale, et éventuellement sur le temps dédié à des mandats externes à l'entreprise.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

- La détermination des objectifs de l'intéressé peut intervenir en considérant un temps d'absence théorique lié au(x) mandat(s) détenu(s), affiné sur la base du temps d'absence réellement constaté en fin d'année.
- Un système de décote forfaitaire en « équivalent temps plein », tiré des absences théoriques et réelles ci-dessus, peut permettre d'adapter les objectifs de l'unité à laquelle appartient l'intéressé.
- L'adaptation de la charge de travail peut conduire à envisager, le cas échéant et notamment pour les situations d'absences fréquentes induites par le mandat, la mise en place de binômes permettant de sécuriser la bonne réalisation des missions confiées.
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'engagement dans le cadre du mandat fait l'objet de points périodiques à l'occasion de l'entretien professionnel entre l'intéressé et l'interlocuteur désigné par la Caisse régionale, dans le cadre du Thème 5 ci-après.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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 1er décembre 2020 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. Le développement des compétences, y compris dans le cadre de formations diplômantes, est encouragé tant que possible dans le cadre des principes de l'article 5.1.2 précité.

Par ailleurs, sont rappelées les dispositions des accords de branche du 31 mars 2021 sur les conditions de travail et du 7 juin 2023 sur les modalités d'information et de consultation du Comité Social et Economique sur la stratégie de l'entreprise et les orientations en vue de 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 social et économique et ses différentes commissions), 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.

✓ **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.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

- 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.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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 implique d'adapter les modalités de l'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 1er décembre 2020 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 les sujets suivants :
  - Organisation d'un entretien de début de mandat dans le cadre du Thème n°1 du présent guide,
  - Niveau et position de classification,
  - Appartenance à une catégorie de personnel (classe I/classe II/classe III),
  - Rémunération, en faisant notamment le point sur la manière dont sont pris en compte les temps d'exercice du mandat pour la détermination des objectifs individuels et collectifs, conformément à l'article 5 de la Convention Collective Nationale,

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

- Formations métier suivis/ à suivre,
- Projet de carrière du titulaire de mandat, en anticipant une éventuelle fin de mandat et en abordant les différents dispositifs évoqués aux Thèmes 8 et 9 du présent Guide, à même de valoriser l'expérience du mandat au bénéfice d'une réorientation ou d'une évolution professionnelle.
- Application du modus vivendi trouvé lors de l'entretien de début de mandat.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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, le cas échéant en programmant un rendez-vous avec la Direction des Ressources Humaines.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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. Les mesures mises en place par les Caisses régionales dans le cadre du Thème 3 du présent Guide, visant à tenir compte des temps d'absences nécessairement liés au mandat, tout veillant à maintenir un engagement professionnel au sein de l'équipe, y contribuent pleinement. 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.

✓ 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).

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

- 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.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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), et peut intervenir à tout moment au cours du mandat.

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.

Dans le cadre de l'application du présent accord, la FNCA organisera avec les Directions des Ressources Humaines des Caisses régionales des séquences pédagogiques dédiées à l'information, l'éclairage et la bonne compréhension des dispositifs de valorisation de l'expérience acquise.

Elle partagera pour information aux organisations syndicales représentatives de la branche le calendrier de cette démarche, et les supports présentés à cette occasion.

✓ **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 quel qu'en soit le motif, ou en particulier avec les représentants du personnel ayant mis en œuvre des compétences liées à des missions connexes au mandat, pouvant être valorisées (par exemple en tant que membre du bureau du CSE : secrétaire, trésorier…)
- Un bilan de compétences peut être réalisé dans ce cadre.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Thème 9 : Fin de mandat et suite du déroulement de carrière

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.

✓ ILLUSTRATIONS CONCRÈTES GPP 9

- Pour préparer ces sorties de mandats et promouvoir le maintien de l'activité professionnelle à côté de l'engagement syndical, l'utilisation d'outils spécifiques (référentiels de compétences, dispositifs de VAE…) contribue efficacement à inscrire le mandat dans la poursuite de carrière.
- 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 poste équivalent (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 2141-5-1 du Code du travail, recensement des compétences sur la base du *« Guide de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux »* établi par le ministre du travail et publié le 31 janvier 2019 (cf. annexe 2 au

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

présent Guide) et dont les 6 certificats de compétences professionnelles identifiés sont les suivants :

- Encadrement et animation d'équipe
- Gestion et traitement de l'information
- Assistance dans la prise en charge d'un projet
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- Prospection et négociation commerciale
- Suivi de dossier social d'entreprise

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.

- Un temps d'échange entre l'intéressé et l'interlocuteur déterminé par la Caisse régionale, fixé au moins 3 mois avant la fin du mandat (par exemple à l'occasion de l'entretien professionnel annuel), permet d'assurer au mieux l'anticipation du terme du mandat et des suites de la carrière. Il peut être complété d'un autre temps d'échange, dans les 6 mois du terme du mandat, pour s'assurer des conditions dans lesquelles la reprise à temps plein de l'activité professionnelle s'est concrétisée.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

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 7 juin 2021 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.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Fait à Paris, le 30 juin 2023

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Olivier AUFFRAY

DocuSigned by:
Olivier Auffray
06A7AADB459F45E...

Pour les organisations syndicales :

SNECA-C.F.E.-C.G.C……...

Stéphanie STOLL

C.F.D.T……..……

DocuSigned by:
Stéphanie STOLL
5FFAE4AF3A4D4BC...

Jean-Yves SALVAT

S.U.D.-C.A.M……

DocuSigned by:
Salvat
39CDA36C6D24422...

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

ANNEXE 1 DU GUIDE :

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

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

ANNEXE 2 DU GUIDE :

LE GUIDE DE LA CERTIFICATION DES COMPETENCES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET MANDATAIRES SYNDICAUX (MINISTERE. DU TRAVAIL – 31/01/2019)

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Guide de la certification

des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Une nouvelle voie de reconnaissance de vos compétences acquises en mandat

La certification créée par le ministère du Travail est une reconnaissance des compétences des mandatés syndicaux et élus du personnel pour évoluer professionnellement.

La certification dédiée aux mandatés est innovante. Pour la première fois, elle permet à un représentant du personnel ou à un mandaté syndical de valoriser son parcours. La demande s'effectue en deux temps. Tout d'abord, le candidat doit obtenir le certificat de compétences professionnelles (CCP) correspondant aux acquis de mandaté qu'il souhaite faire reconnaître. Puis il demande une équivalence avec l'un des blocs de compétences existant dans le circuit de la formation professionnelle. Ainsi, la reconnaissance acquise est-elle « transférable » et reconnue par tout employeur.

Pourquoi s'engager dans cette démarche de certification ?

VALORISER SES COMPÉTENCES ET PRÉPARER LA SORTIE DU MANDAT

Limité dans le temps, le mandat permet d'acquérir des compétences transposables dans une activité professionnelle. Obtenir un certificat garanti par le ministère du Travail, tout en restant mandaté, permet d'être conforté dans ses savoir-faire et de gagner en confiance en soi.
De plus, le CCP officiellement acquis pourra être mis à profit lors d'une reprise d'activité professionnelle à temps plein, quand le mandat arrivera à son terme.

DÉMONTRER QUE L'ENGAGEMENT SYNDICAL PEUT ÊTRE RECONNU

Le mandat n'est pas un métier. Pourtant les actions réalisées individuellement et collectivement ne sont pas neutres : elles impliquent des prises d'initiatives, de responsabilités, l'acquisition de connaissances et de savoir-faire.
Face parfois au dénigrement et à la discrimination, la certification est un moyen de mettre en lumière cet engagement, de reconnaître cette expérience acquise dans la défense des intérêts des salariés…
Et de susciter des vocations.

PRÉPARER SON ÉVOLUTION OU SA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Obtenir un certificat de compétences professionnelles, une fois son mandat achevé ou si possible bien avant, contribue à faire reconnaître les compétences acquises en cours de mandat.
Ensuite, c'est un moyen de préparer un projet d'évolution ou de transition professionnelle en s'appuyant sur ses acquis ; ou encore d'accéder à une dispense pour réduire un parcours de formation certifiant.

Pour accompagner les candidats jusqu'à l'obtention du ou des CCP visés, le ministère du Travail a délégué à l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), le soin de mettre en place un dispositif d'appui, composé d'un entretien de positionnement et d'ateliers de préparation individuelle et collective à l'examen. Cet accompagnement d'une durée de trois mois, accessible dans toutes les régions françaises, aide chaque mandaté à préparer un dossier écrit et l'examen oral. L'objectif est de démontrer au jury que les compétences requises sont bien acquises et que l'on est capable de les appliquer dans un poste de travail. Il s'agit pour les lauréats d'une première marche vers la reconnaissance complète qu'est le titre professionnel.

LE CADRE LÉGAL

C'est l'article L. 6112-4 de la loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 qui a initié ce projet de certification transférable. Deux arrêtés parus le 26 juin 2018 ont entériné sa création. Le texte de loi prévoit l'établissement d'une liste de compétences en correspondance avec l'exercice des différents mandats syndicaux ou de représentants du personnel. Ces compétences sont ensuite intégrées à une certification enregistrée au répertoire spécifique sous forme de « blocs », « activités-type » ou certificats de compétences professionnelles (CCP). Chacun d'entre eux présente au moins une équivalence avec un des blocs composant un titre professionnel. Le certificat délivré au lauréat est donc une reconnaissance officielle de ses compétences en lien avec une activité professionnelle.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Les conditions d'éligibilité et d'obtention de la certification

Le ministère du Travail a mis en place un dispositif d'accompagnement des candidats à la certification. Voici les conditions d'intégration et les modalités pratiques de ce suivi.

A qui s'adresse la certification ?

La certification peut être présentée par toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentation du personnel dans les **cinq dernières années**. Des réunions sont organisées dans chaque région pour informer les candidats sur le déroulement du dispositif. L'engagement est individuel, volontaire et doit s'accompagner d'une motivation à valoriser son parcours.

Durée et coût de l'accompagnement

Ce dispositif se compose de cinq ateliers collectifs d'une demi-journée, de deux heures d'accompagnement individuel et nécessite environ 30 heures de travail personnel, le tout étalé sur 11 semaines. Le statut du candidat et le financement du dispositif seront définis par un prochain texte réglementaire qui intégrera les dispositions relatives à l'accompagnement.

Quels sont les prérequis ?

Aucun prérequis n'est demandé. Une réelle prise de conscience du temps et du travail personnel nécessaires à la préparation de l'examen est cependant indispensable. L'assiduité aux ateliers est indispensable et impérative.

Comment sont évaluées les compétences ?

Le candidat doit rédiger un dossier d'environ 12 pages, qu'il devra présenter au jury, le jour de l'examen. Le but est de démontrer par oral qu'il a acquis les compétences requises et qu'il est capable de les transférer dans le métier visé.

Équivalences CCP certification/CCP titres professionnels

CERTIFICATION relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical	**TITRE PROFESSIONNEL (TP)** du ministère chargé de l'emploi
CCP Encadrement et animation d'équipe	CCP Animer une équipe TP : Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)
CCP Gestion et traitement de l'information	CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Assistance dans la prise en charge d'un projet	CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale	CCP Assurer un service de médiation sociale TP : Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)
CCP Prospection et négociation commerciale	CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique TP : Négociateur technico-commercial (niveau III)
CCP Suivi de dossier social d'entreprise	CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise TP : Gestionnaire de paie (niveau III)

QUELLES AUTRES COMPÉTENCES CERTIFIER ?

Les six premiers certificats de compétences professionnelles (CCP) présentés ici ont été élaborés en rapport avec l'exercice des mandats en entreprise des représentants du personnel et des syndicalistes. D'autres CCP vont être créés, permettant d'élargir les possibilités de validation d'acquis à d'autres domaines de compétences, tels que la santé, les conditions de travail ou la prévention des risques professionnels.

DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

La certification, étape par étape

L'Afpa est chargée d'accompagner individuellement et collectivement les candidats mandatés dans la production de leur dossier et la préparation de l'entretien face au jury. Voici les étapes de ce suivi.

1 L'ENTRETIEN D'ORIENTATION ET DE POSITIONNEMENT SUR UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Les candidats à la certification sont d'abord reçus individuellement par un conseiller en positionnement de l'Afpa. Au cours de l'entretien, l'échange réalisé consiste à vérifier l'éligibilité, la motivation et la bonne adéquation entre le projet exprimé par le candidat et le certificat de compétences professionnelles choisi. Le positionnement sur un CCP est une étape essentielle dans la construction du projet de parcours professionnel. Avec sa bonne connaissance des métiers visés par les CCP, le conseiller aide le mandaté à prendre la bonne décision.

2 LES ATELIERS COLLECTIFS ET LE DOSSIER DE PRODUCTION

Atelier 1 : méthode de travail et réflexion sur le parcours

Animé par un conseiller Afpa référent, l'atelier vise à répondre aux questionnements des candidats et à commencer la préparation du dossier de production à présenter au jury lors de l'examen. Au cours de cette première demi-journée, le conseiller transmet aux participants les modalités de l'examen et la méthode nécessaire pour le préparer. C'est le début également de la réflexion et de la formalisation des tâches réalisées au cours du ou des mandats.

Ateliers 2 et 3 : rédaction de l'expérience acquise au cours du mandat

Deux semaines s'écoulent entre chaque atelier. Les deuxième et troisième demi-journées entre candidats consistent à vérifier avec le conseiller que la rédaction du dossier de production est en bonne voie, ou bien à le rectifier. Après avoir listé ses actions de mandaté et les avoir rapprochées des compétences requises dans le certificat visé, chacun doit choisir deux ou trois situations vécues qui illustrent des compétences différentes. La production écrite consiste donc à présenter les acquis du mandat, à les mettre en scène dans une situation réellement vécue et à démontrer ainsi que ces compétences sont, non seulement acquises par le candidat, mais aussi qu'il est capable de les transférer dans un contexte professionnel et un poste de travail.

« POSER LES JALONS NÉCESSAIRES À LA RÉUSSITE »

La mission d'Emmanuelle Pintoux, conseillère en positionnement de l'Afpa, est « d'informer le candidat, au cours d'un entretien, sur ce qu'implique l'accompagnement ; d'évaluer la pertinence du CCP choisi au regard de son expérience et de son projet de transition professionnelle ; de trouver la manière de combler les éventuels écarts entre les compétences requises et celles qui sont acquises. L'enjeu est de sécuriser le parcours de certification de la personne en posant les jalons nécessaires à sa réussite. »

« AVEC DE LA MÉTHODE ET DE LA RÉFLEXION, ON PEUT Y ARRIVER »

Jean-Marie Mourot, conseiller Afpa, accompagne les mandatés engagés dans le dispositif, pendant les ateliers et au-delà si nécessaire. « Cette certification est inédite par l'absence de mise en situation au moment de l'examen, la notion de « transférabilité » des compétences et la production d'un dossier de deux à trois chapitres, illustré de situations vécues. Je suis là pour leur montrer qu'avec de la méthode et de la réflexion, on peut y arriver. Je les aide dans la production du dossier, mais aussi pour leur donner envie de continuer et de révéler leurs compétences ».

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Constater et combler ses lacunes

Dans la plupart des cas, les mandatés constatent que la pratique de leur mandat ne leur a pas permis d'acquérir complètement certaines compétences exigées pour valider le CCP. Comment faire alors pour combler ces écarts ? Des échanges approfondis sur leur travail avec des professionnels, un stage d'observation sur le terrain, des formations courtes en ligne, des lectures et recherches de documents relatifs au métier concerné, sont des démarches qui permettent d'argumenter face au jury.

Chaque candidat peut bénéficier d'un suivi individuel, en fonction de ses besoins. Il s'agit de deux heures réparties au cours de la période d'accompagnement pour faire un point sur la rédaction du dossier (freins, difficultés, interrogations).

Ateliers 4 et 5 : la préparation à l'examen oral

Le dossier terminé se compose de deux à trois productions. Le candidat doit être capable de présenter chaque production oralement, en 10 minutes. Une telle performance se prépare : c'est donc l'objet des deux derniers ateliers. Le conseiller Afpa est là pour écouter, orienter et corriger les candidats. Structurer sa pensée, synthétiser ce qui a été écrit dans le dossier, préparer les réponses aux questions potentielles du jury, dégager les principaux arguments, démontrer sa connaissance du métier visé et sa capacité à s'y projeter, sont les clefs pour réussir l'examen.

QUI SONT LES MEMBRES DU JURY ?

Le jury d'examen se compose d'un binôme formé pour cette mission : un professionnel habilité pour le titre professionnel dont une composante a une équivalence avec le CCP transférable du mandaté, et un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical.
« Le dossier du candidat répond à une partie de nos questions, mais par oral, nous devons déceler ses qualités et vérifier qu'il a bien acquis les compétences du CCP », explique Fabienne Brière, membre du jury et professeure de vente.
« Il n'y a pas de mise en situation, mais le candidat doit expliquer ce qu'il a réalisé dans son mandat. En tant que professionnelle, mon rôle est de vérifier que le candidat sera capable d'intégrer un poste de travail sans difficulté. »

③ L'EXAMEN ORAL DEVANT LE JURY

L'examen qui permet de décrocher la certification dure environ 1 h 15. Avant de recevoir le candidat, le jury prend connaissance du dossier de production. Ensuite, le candidat présente chaque partie de son écrit (deux ou trois selon le CCP visé) pendant 10 à 15 minutes. Puis les membres du jury le questionnent pendant 15 à 20 minutes par partie. L'objectif pour le candidat est non seulement de démontrer qu'il a bien acquis les compétences requises dans le CCP, mais aussi qu'il est capable de les appliquer dans un cadre professionnel et dans un métier. **Pour obtenir le CCP transférable, la totalité des compétences doit être validée par le jury.**

L'ÉQUIVALENCE : ESSENTIELLE POUR POURSUIVRE SON PARCOURS

En cas de réussite à l'examen oral, le mandaté lauréat doit faire une demande d'équivalence à la Direccte. En effet, la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat ne peut être utilisée dans la poursuite d'un parcours de formation certifiant que si son équivalence est établie avec un CCP composant un titre professionnel.
La décision favorable du représentant du ministère est transmise sous la forme d'une notification et d'un livret de certification. Pour connaître les équivalences, reportez-vous à la page 3 de ce guide ou à L'arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Témoignages de mandatés certifiés : valeur du parcours et avenir professionnel

Pourquoi les premiers lauréats se sont-ils engagés dans ce parcours ? Une fois certifiés, que pensent-ils de leur accompagnement ?

Je voulais montrer la valeur de notre action de mandaté

Joëlle Héry, déléguée syndicale

« Avec cette certification, je veux montrer aux élus du personnel et aux syndicalistes qu'il est possible de valoriser tout ce que l'on apprend pendant ses mandats. Il est normal que les compétences que nous développons à cette occasion soient valorisées. Les ateliers sont de vrais révélateurs : ça fait du bien de mettre sur le papier tout ce que l'on a acquis ! »

CCP transférable obtenu : Assistance dans la prise en charge d'un projet

Ce certificat va m'aider à préparer mon avenir professionnel

Arnaud Bossard, délégué syndical, délégué du personnel, élu au CE, au CHSCT

« J'avais l'impression d'avoir fait le tour de mon métier et mes mandats syndicaux et d'élu m'ont ouvert une nouvelle voie. Mon engagement durant deux ans a été suffisamment riche en expérience pour pouvoir prétendre à une reconnaissance concrète des compétences que j'ai acquises. A 44 ans, ce certificat et la formation qui va suivre vont m'aider à préparer mon avenir professionnel. »

CCP transférable obtenu : Encadrement et animation d'équipe

Maintenant je vais pouvoir changer de métier

Laure Goutard, ex-secrétaire d'un syndicat départemental d'aides à domicile, demandeuse d'emploi

« Je l'ai fait, je suis allée au bout ! Le plus dur a été de synthétiser mon parcours par écrit, puis par oral. Ce certificat est un premier pas vers le nouveau métier que je souhaite faire : gestionnaire de paie. Maintenant, je dois étudier les possibilités de financement d'une formation complémentaire pour obtenir le titre professionnel complet qui équivaut à un BTS. »

CCP transférable obtenu : Suivi du dossier social d'entreprise

C'est une impulsion pour évoluer dans mon entreprise

Philippe Michaud, trésorier du CE, secrétaire adjoint du syndicat départemental

« J'ai obtenu le certificat de compétences professionnelles qui correspond à mon souhait de reconversion. Si ce premier CCP ne suffit pas, c'est une vraie impulsion : je dois compléter ma formation pour obtenir le titre professionnel complet et j'espère ensuite évoluer dans mon entreprise vers un poste de commercial. Tout cela demande un investissement personnel important, mais au final, avec de la volonté et de la motivation, on peut y arriver ! »

CCP transférable obtenu : Prospection et négociation commerciale

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC

Comment s'informer ?
Comment s'inscrire ?

LA DIRECCTE DE VOTRE RÉGION

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) représente le ministère du Travail au plus près de vous. La Direccte est chargée d'une part de contrôler que les sessions d'examen se déroulent en conformité avec la loi ; d'autre part de répondre aux demandes d'équivalences de certificats présentées par les candidats.

www.direccte.gouv.fr

L'AFPA, AGENCE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

L'Afpa est chargée par le ministère du Travail de mettre en place et de coordonner le dispositif d'accompagnement des candidats à la certification, ainsi que d'organiser les sessions d'examen. Les ateliers collectifs se déroulent dans un centre près de chez vous. Renseignez-vous !

www.afpa.fr

VOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Les organisations syndicales sont parties prenantes dans ce dispositif d'accompagnement des représentants du personnel et des mandatés syndicaux vers une reconnaissance de leurs compétences. Si vous êtes militant de l'une d'entre elles, parlez-en à votre responsable syndical.

VOTRE EMPLOYEUR

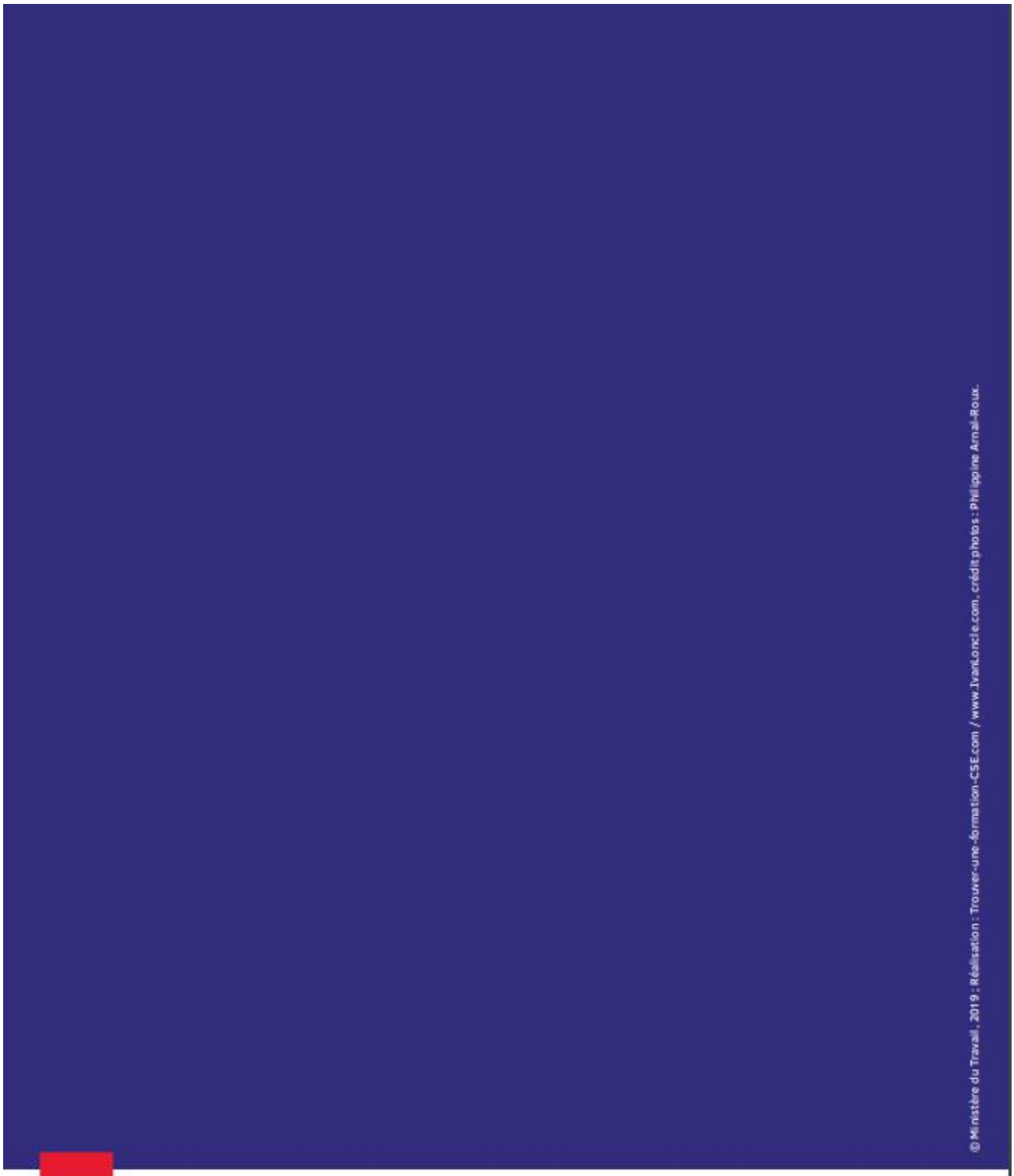
Vous êtes avant tout un salarié et votre parcours de mandaté s'inscrit dans l'activité de l'entreprise qui vous emploie. Le désir de reconnaissance de vos compétences peut être appuyé par votre employeur. Parlez-en à votre DRH ou au responsable de la formation.

QUELS DOCUMENTS VOUS DEMANDERA-T-ON POUR INTÉGRER LE DISPOSITIF ?

Pour justifier que vous avez exercé un mandat dans les cinq dernières années vous devrez fournir l'un des justificatifs suivants :

1. les autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée ;
2. la décharge d'activité de service ou d'une attestation de l'employeur précisant le volume du crédit d'heures et la période concernée ;
3. l'attestation d'un membre du bureau de l'organisation syndicale, précisant la fonction, la durée et la nature des activités exercées ;
4. le compte-rendu d'entretien professionnel réalisé en fin de mandat syndical.

DocuSign Envelope ID: 4772661D-A61E-4A90-A82A-AE1BDC4739DC



© Ministère du Travail, 2019 ; Réalisation : Trouver-une-formation-CSE.com / www.IvanLoncle.com, crédit photos : Philippine Arnal-Roux.

Information et actualités
de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux sur
www.travail-emploi.gouv.fr/certification-mandates

Nous suivre sur les réseaux sociaux
MinTravail
Minist_Travail
ministère-du-travail

Visionnez les vidéos sur ce dispositif
www.dailymotion.com/MinistereTravailEmploi

DS DS DS