Accord
portant sur
les parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI

Et les Organisations Syndicales représentatives :

SNECA - CGC, représentée par Olivier PERRON

SUD - CAM, représentée par Aurélien Hérand

CFDT, représentée par Pascal PLANCHON

PREAMBULE

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

Aussi, en référence à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise en favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et à l'accord de branche du 1er décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus, le présent accord traduit la volonté partagée de déterminer les mesures pour concilier les fonctions syndicales et électives avec la vie professionnelle et la vie personnelle du collaborateur.

La Direction souhaite affirmer en préambule, le droit de tous, quelle que soit la fonction exercée, de leur liberté d'opinion et d'adhérer au syndicat de leur choix ainsi que d'y exercer des prérogatives qu'elles soient électives ou désignatives.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler les dispositions et leur engagement à respecter l'article 5 de la Convention collective nationale du Crédit Agricole en ce qu'il fixe les modalités d'exercice du droit syndical.

Enfin, l'article L2314-33 du Code du travail limite désormais le nombre de mandats successifs à 3, sauf accord d'entreprise. A ce titre, les parties conviennent de la nécessiter d'aborder plus spécifiquement la sortie des mandats.
Les parties conviennent également que la réussite de cet accord repose sur des engagements réciproques de la part de la Direction et des Organisations syndicales.

Les parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – LES BENEFICIAIRES

A la date de signature du présent accord, les bénéficiaires éligibles sont les titulaires d'un ou de plusieurs mandats électifs et syndicaux au sein de la Caisse régionale, à savoir :

A-H PP SF

- Les délégués syndicaux
- Les membres du Comité Social et économiques (CSE)
- Les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Les membres des diverses commissions du CSE
- Les représentants syndicaux au CSE
- Les membres élus du Conseil de discipline
- Les délégués CCPMA
- Les collaborateurs titulaires d'un mandat extérieur : Conseiller prud'hommes, Défenseur syndical...

ARTICLE 2 – LES THEMES PRIORITAIRES

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 du 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. C'est dans ce contexte qu'a été signé le 1er décembre l'accord de branche sur le sujet, définissant 10 thèmes prioritaires.

2.1) Prise de mandat – Entretien de début de mandat

a) Les grands principes partagés

- Impliquer tous les acteurs concernés (le titulaire de mandat électif ou syndical, le manager, la Direction du Développement Humain), en tenant compte des accords d'entreprise locaux et de celles du mandat pour faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive.

- 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 / du ou des mandats.

b) Leur déclinaison

En début de mandat, ou suite à une mobilité, dans un délai raisonnable, à l'initiative de l'employeur, un entretien individuel de prise de mandat est organisé avec le manager et un représentant de la Direction du Développement Humain. L'objectif de cet entretien est d'aborder avec le représentant du personnel les conditions permettant une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement syndical du titulaire d'un mandat et le maintien du bon fonctionnement de l'équipe.

Cet entretien sera également mis en place pour le porteur de mandat changeant de manager (du fait d'une mobilité du manager).

Le représentant du personnel qui le souhaite, peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

- La situation du collaborateur au moment de la prise de mandat, niveau et position de classification, rattachement hiérarchique, rémunération, formations métiers suivies...

- Le ou les mandats détenus par le collaborateur, le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie et le volume d'heures de réunions prévisibles. Pour ce faire, les parties s'appuieront sur le tableau estimatif ETP IRP réalisé sur la base des prévisions des organisations syndicales. Ce tableau prend en compte toutes les heures d'absences théoriques du collaborateur élu (heures de délégation, heures passées en réunions, heures de formation ...)

SF

MH RQ

- Les principes et les règles relatives au déroulement de mandat en référence au Code du travail, à la Convention collective nationale du Crédit Agricole, aux accords de branche et d'entreprise

- Les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédit d'heures, nombre de réunions, déplacements, ...). Aucune mobilité ne pourra être imposée au titre du ou des mandats.

- Les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions, les règles relatives à l'utilisation des heures de délégation et l'information de l'employeur...) ainsi que les modalités de fonctionnement de l'outil IRP permettant l'information obligatoire de l'utilisation des crédits d'heures et autres absences liées aux mandats.

- Les différents moyens existants pour que chaque collaborateur puisse être acteur de son évolution professionnelle (VAE, formation professionnelle, CPF, certification professionnelle...)

- Les droits et devoirs réciproques des acteurs concernés

Cet entretien, organisé dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel sera réalisé, avant ou après l'entretien annuel d'appréciation et de l'entretien professionnel.
Cet entretien, s'il fait suite à une mobilité, ou en cas de changement de manager est organisé dans un délai raisonnable suite à la prise de nouvelles fonctions.

Cet entretien de prise de mandat, ou faisant suite à une mobilité, ne se substitute pas à l'entretien annuel d'appréciation, ni à l'entretien professionnel.

2.2) Communication et sensibilisation des managers et des équipes

a) Les grands principes partagés

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

b) Leur déclinaison

Les managers et les collaborateurs ayant au moins un titulaire de mandat dans leurs équipes sont sensibilisés aux spécificités des différents mandats, aux rôles et attributions des élus.
A la suite de la réunion d'information réalisée par la Direction, les managers pourront, si les équipes le souhaitent, partager ces informations en réunion d'équipe afin de donner du sens au rôle des représentants du personnel.
Le manager reçoit une note explicative qui décrit les principes issus des mandats : libre-circulation, non-discrimination, modalité d'exercice des heures de délégations (en rappelant qu'il s'agit d'une simple information préalable et non une autorisation d'absence) ainsi qu'une synthèse des temps de délégations pour le collaborateur titulaire de mandat dans son agence/service.

Par ailleurs, une réunion commune d'information, élus et managers est organisée dans les 2 mois suivant les élections professionnelles, afin de leur rappeler les règles de fonctionnement attachées à l'exercice du mandat, les droits et devoirs. Leurs managers sont également informés par la direction des dispositions utiles à la bonne gestion des mandats dans leur unité.

En cas de mobilité d'un manager ou d'un représentant du personnel ou en cas d'une nomination d'un Délégué syndical en cours de mandat, cette information sera systématiquement donnée.

Une fiche récapitulative des différentes instances et des différents mandats sera mise à disposition dans l'espace RH, disponible sur le PUC. Sera ainsi défini, le rôle des membres du CSE, des délégués syndicaux, des membres des diverses commissions.

Les parties s'engagent à communiquer régulièrement et au moins une fois par an sur le rôle des élus et l'image du syndicalisme dans la Caisse régionale à l'ensemble des collaborateurs.

2.3) Objectifs professionnels de l'agence/ du service et du collaborateur et maintien des compétences et formation continue (2 thèmes prioritaires).

a) Les grands principes partagés

- Tenir compte des absences dues aux mandats électifs-syndicaux pour adapter la charge de travail et la détermination des objectifs du représentant du personnel et de son unité de rattachement selon l'article V de la CCN.
- Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : suivre les formations métiers tout au long de son mandat afin de sécuriser son employabilité, garder un lien avec ses collègues, et faciliter le retour à une activité professionnelle à l'issue de son mandat.

b) Leur déclinaison

<u>La prise en compte des mandats sur la charge de travail</u>

Au début de chaque année, la fixation des objectifs dans l'entretien annuel, réalisé par le manager est faite sur la base des repères métiers ou d'objectifs spécifiques adaptés en fonction des absences prévisibles nécessitées par l'exercice du mandat. Les repères métiers, la taille de l'enveloppe et les spécificités du Siège notamment, sont également pris en compte dans l'adaptation de la charge de travail.
La Direction du Développement Humain fournira aux managers concernés, à chaque nouvelle élection, un tableau de l'impact des absences prévisibles nécessitées par l'exercice d'un ou des mandats, sur le temps de travail effectif du représentant du personnel.

En cas de litige sur la fixation des objectifs et l'évaluation de leur atteinte, le collaborateur représentant du personnel ou le manager de proximité peut saisir le Direction du Développement Humain.

Par ailleurs, en fonction de l'impact des absences prévisibles liées à l'exercice du ou des mandats du représentant du personnel sur l'organisation, la charge de travail et l'atteinte des résultats de l'unité ou du point de vente, la Direction du Développement Humain étudiera les possibilités de mise à disposition de ressources complémentaires permettant le bon fonctionnement du service/agence.

L'impact de ces absences prévisibles est estimé avec les organisations syndicales à l'issue des élections professionnelles et au début de chaque année et correspond à un effectif ETP IRP théorique.

Il est convenu que lorsque l'effectif ETP IRP théorique d'un représentant du personnel est égal ou supérieur à 50% de son temps de travail, la Direction du Développement Humain affectera une ressource complémentaire. L'organisation du travail du représentant du personnel pourra également être adaptée.

Lorsque plusieurs représentants du personnel exercent dans le même Service ou Secteur ou dans le même point de vente ou Grappe d'agences, il sera tenu compte de l'effectif ETP IRP de l'ensemble de ces représentants du personnel. Au-delà de 50% d'effectif ETP IRP global de l'ensemble de ces

AH SF PG

représentants du personnel, la Direction du Développement Humain affectera une ou des ressources complémentaires.

Ces ressources complémentaires pourront être affectées soit au niveau du point de vente, de l'agence ou de la Grappe d'agence soit au niveau du Service, du Secteur ou de la Direction de l'activité concernée.

L'examen de l'absentéisme réel sera effectué au bout d'un an et les moyens éventuellement réadaptés en fonction du besoin réel.
Cet examen de l'absentéisme réel, et l'ajustement éventuel des moyens, sera réitéré chaque année au regard de l'absentéisme constaté sur l'année civile précédente.

L'impact des absences prévisibles et l'allocation de ressource supplémentaire tiendra également compte de la typologie des emplois concernés.

La Direction du Développement Humain pourra également mettre en place des dispositifs complémentaires lorsque l'absence impacte sensiblement le fonctionnement de l'agence ou de l'unité, y compris lorsque l'effectif ETP IRP est inférieur à 50%.

Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel s'engagent à être acteur de leur formation.

Comme pour tout collaborateur, le maintien des compétences professionnelles est indispensable à la sécurisation de l'emploi des titulaires de mandat : pour garder un lien fort avec les collègues de l'entreprise, pour faciliter le retour à une activité professionnelle à temps plein à l'issue du mandat et pour maintenir leur employabilité.

Afin d'assurer le maintien de ses compétences professionnelles et d'en assurer le développement, le titulaire de mandat a accès, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs, aux actions de formation prévues au plan de développement de compétences de la Caisse régionale et aux dispositifs existant au travers du Plan de développement des compétences (ex plan de formation), CEP (Conseil en évolution professionnelle), Validation des acquis de l'expérience (VAE)....
Les représentants du personnel seront donc convoqués aux formations jugées nécessaires à l'exercice de leur métier et devront s'y présenter. Les modalités d'accès aux formations et dispositifs peuvent être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.
En cas d'impossibilité, il appartient à chaque représentant du personnel d'informer le service formation afin de trouver des dates de formation compatibles avec l'exercice du mandat, les dates de session collective et l'activité professionnelle.

Si la formation est obligatoire et nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle du représentant du personnel, celui-ci devra se présenter à la convocation. En cas d'impossibilité de se rendre à la formation obligatoire, le représentant du personnel s'engage à informer le service Formation, afin de trouver une date de formation compatible avec l'exercice du mandat, des dates de sessions collectives, de l'activité professionnelle et respectant le délai maximum règlementaire pour la réaliser.
Le titulaire d'un mandat peut également mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), comme pour tout collaborateur, pendant son temps de travail pour bénéficier de la valorisation de ses compétences et notamment de certifications de compétences dans les conditions prévues par l'article L. 6112-4 du code du travail et des arrêtés afférents. Dans ce cas, le salarié intéressé doit informer son responsable hiérarchique deux mois avant le début.

Lorsque que le titulaire d'un mandat, envisage de reprendre son activité professionnelle à temps plein à l'issue des futures élections professionnelles ou avant, il devra se manifester auprès de son manager et de la Direction du Développement Humain pour envisager les formations nécessaires à cette reprise.

AH SF
CP PP

Les formations en lien avec l'exercice du mandat syndical

Conformément à l'accord sur le dialogue social et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, chaque membre du CSE et délégué syndical bénéficie d'une formation complémentaire d'une durée maximale de 3 jours par an prise en charge par l'employeur. Cette formation sera choisie en concertation avec l'employeur et pourra porter sur les aspects économiques, financiers et sociaux de l'entreprise mais aussi sur les différentes actualités législatives et règlementaires en lien avec l'exercice du mandat.

Lors des entretiens professionnels, il sera réalisé un bilan des formations suivies ou à suivre.

Le maintien d'une activité professionnelle

L'exercice d'un mandat électif ou syndical est d'abord lié à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le maintien d'une activité professionnelle permet au titulaire de mandat de garder un lien avec la collectivité des collaborateurs, de comprendre leurs préoccupations et donc être au service du collectif.
Il permet également de maintenir une employabilité lui permettant de se projeter dans une carrière professionnelle, y compris après l'exercice de mandats.

Les parties signataires considèrent que le temps minimum d'activité professionnelle pour s'inscrire durablement dans une trajectoire professionnelle est de 30%. L'accord sur le fonctionnement des IRP prévoit : chaque représentant du personnel veillera à ce que son temps de travail mensuel contractuel (151,37h / mois pour un temps plein) ne soit pas réduit de plus de 70% du fait de ses différentes absences liées au mandat interne et externe.

C'est à ces conditions que la Direction sera en mesure de tenir ses engagements de maintien et de développement des compétences et de trajectoire professionnelle des représentants du personnel.

2.4) Entretien professionnel, entretien annuel d'appréciation, critères d'évaluation

a) Les grands principes partagés

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

b) Leur déclinaison

Le titulaire de mandat bénéficie des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale. L'entretien annuel d'appréciation se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres collaborateurs : même support, fréquence identique. Lors de cet entretien, seul le temps de travail consacré à l'activité professionnelle du titulaire de mandat est abordé.

L'entretien annuel d'appréciation est mené par le responsable hiérarchique qui adapte la charge de travail et détermine les objectifs du collaborateur afin de concilier l'exercice du mandat et la tenue de l'emploi (absences, répartition de la charge de travail, communication, information…).

Lorsque le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de la durée du travail, le représentant du personnel bénéficiera d'un échange avec le Responsable des relations sociales.

Tout collaborateur élu pourra également bénéficier, à sa demande d'un échange avec le responsable des relations sociales.

nH PC

L'évolution professionnelle d'un titulaire de mandat est appréciée en tenant compte de ses compétences professionnelles, de l'activité qu'il a déployé dans le temps qu'il consacre à son emploi et de l'expérience acquise dans des mandats, sans que l'exercice d'un mandat constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.
Il est également convenu, qu'à chaque fin d'année, un bilan sur les déclarations réellement réalisées soit présenté, afin d'adapter l'impact du temps d'absence du représentant du personnel pour l'année suivante.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque collaborateur. Les souhaits d'évolution et les actions de formations 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 abordés 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.

2.5) Progression de carrière

a) Les grands principes partagés

- Conforter le titulaire de mandat en tant qu'acteur de son parcours professionnel
- La Direction s'engage à promouvoir les parcours syndicaux

b) Leur déclinaison

Il appartient au titulaire de mandat d'être l'acteur majeur de son parcours professionnel. Pour ce faire, il peut s'appuyer, notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et de l'accompagnement de fin de mandat.

Les offres d'emploi internes sont accessibles par tous les collaborateurs de la Caisse régionale y compris les représentants du personnel. Toutes les candidatures reçues sont examinées selon les critères du poste, la Direction du Développement Humain recherchant la meilleure adéquation possible entre le poste, les compétences des collaborateurs et l'inscription dans la trajectoire professionnelle.
Ainsi, les parties conviennent que les représentants du personnel doivent s'inscrire dans cette démarche de préparation de leur trajectoire professionnelle en étant accompagnés par la Direction du Développement Humain. Il appartient donc aux représentants du personnel de postuler aux offres d'emploi qui sont en cohérence avec leurs compétences et leur trajectoire professionnelle.

La direction s'engage à examiner ces candidatures comme toutes les autres candidatures et à accompagner les représentants du personnel dans la construction de leur parcours professionnel.

2.6) L'évolution salariale

a) Les grands principes partagés

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

b) Leur déclinaison

L'évolution professionnelle des représentants du personnel dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.
Le titulaire de mandat doit bénéficier d'une évolution comparable à celle des autres collaborateurs de la Caisse régionale.

AH SF
CR PP

A ce titre, une attention particulière sera portée lors de la période des attributions annuelles afin de veiller à ce que les attributions des représentants du personnel soient équilibrées en fonction de leur poids dans l'effectif.

Toutefois, pour certains titulaires de mandat, visés à l'article L2141-5-1 du Code du travail, il convient d'appliquer des règles spécifiques.
Les titulaires de mandat dont le nombre d'heures de délégation représente plus de 30% de leur temps de travail, bénéficient d'une évolution de leur 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 collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (par tranche d'ancienneté de 5 ans) ou à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

- La notion de catégorie professionnelle s'entend comme le même niveau de classification au sens de la CCN de la Branche Crédit Agricole.
- Le panel est considéré comme significatif à partir de 10 salariés.
- La notion d'augmentations individuelles correspond aux augmentations RCE/RCP et RCI, sont exclus les RCC (supplément familial), RCCR et la REC.

La comparaison s'effectuera chaque année en reprenant les évolutions depuis le début du mandat pour les représentants concernés.
La revalorisation salariale appliquée le cas échéant est communiquée au titulaire de mandat par écrit. Le document fait état des modalités de calcul appliquées et de la date de mise en œuvre.

Par ailleurs, les parties conviennent que soit visée chaque année, la rémunération de l'ensemble des collaborateurs porteurs de mandat.

2.7) Valorisation de l'expérience acquise

a) Les grands principes partagés

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

b) Leur déclinaison

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) ou une certification des parcours des mandatés syndicaux et être accompagné par le chargé de développement des ressources humaines pour les modalités de mise en œuvre.

Tout au long du mandat, le service Formation et développement des compétences est à disposition des élus pour répondre à leurs questions sur le sujet, et les accompagner dans leurs démarches.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP (répertoire national des certifications de qualification). Ainsi, la VAE n'est ni une conversion automatique de l'expérience en certification, ni de la formation mais elle permet de reconnaitre par un diplôme les compétences acquises lors de l'expérience professionnelle ou pour les représentants du personnel, lors de l'exercice de leur mandat électif ou syndical.

Par ailleurs, suite aux deux arrêtés publiés au Journal Officiel du 26 juin 2018, pris en application de la Loi Rebsamen, a été créée la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

AH

Cette certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est structurée en 6 domaines de compétences transférables dénommés « certificats de compétences professionnelles » (CCP) :

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

Chacun des blocs présente au moins une équivalence avec un bloc de compétences permettant d'acquérir une certification de compétences professionnelles, faisant partie d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail.

La direction s'engage à accompagner les représentants du personnel qui souhaitent s'inscrire dans cette démarche de certification.
Ainsi, tout représentant du personnel qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit en faire part à la Direction du Développement Humain. Celle-ci mettra en relation le représentant du personnel et l'organisme de formation.

Le temps passé à la certification des compétences peut, être pris sur le temps de travail dans la limite du nombre d'heures définies en début de formation, et dans la limite d'un représentant par organisation syndicale par an, ou en dehors du temps de travail mais en aucun cas sur le temps de délégation des représentants du personnel.

De même, la direction s'engage à informer chaque année l'ensemble des représentants du personnel de cette possibilité de certification.

2.8) Fin de mandat – retour dans l'activité professionnelle à temps plein

a) Les grands principes partagés

- 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…)

b) Leur déclinaison

Afin de préparer le retour à temps complet dans l'activité professionnelle du représentant du personnel sur un emploi de pesée équivalente, il est prévu un entretien de fin de mandat.

L'entretien en fin de mandat est organisé avec le manager et un représentant de la Direction du Développement Humain. Cet entretien, préparé en lien avec le service Relations Sociales, a pour objectif de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle à temps plein pour le titulaire d'un mandat.
Cet entretien aborde 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.

- Eventuellement, l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé (formations, rencontres, mises en situation…)

Il est nécessaire que lors de l'entretien de fin de mandat le collaborateur puisse évoquer, s'il le souhaite, ses souhaits d'orientation professionnelle, qui doivent être mis en perspective avec les postes disponibles ou pouvant se libérer dans la Caisse régionale.

Lorsque la fin de mandat résulte d'une décision volontaire ou prévisible (élections professionnelles) cet entretien doit se réaliser dans les 3 mois avant le terme du mandat, le titulaire d'un mandat doit se manifester auprès de son manager et la Direction du Développement Humain.

Lorsque la fin de mandat n'est pas connue suffisamment à l'avance, cet entretien a lieu au plus tôt dès la connaissance de la fin du mandat, et au plus tard dans les 2 mois suivant la fin effective du mandat.

Par ailleurs, l'accompagnement se poursuivra le temps nécessaire afin de s'assurer que le retour à temps plein sur le poste se passe correctement.

2.9) Egal accès des femmes et des hommes

a) Les grands principes partagés

- Rendre les mandats accessibles aux salariés femmes et hommes

b) Leur déclinaison

Les actions engagées dans le cadre des accords de branche et local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise contribuent à l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs.
A ce titre, l'accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux doit faire l'objet d'une représentation équilibrée correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales.
Les organisations syndicales s'engagent donc à respecter cette représentativité équilibrée dans les listes de candidatures aux élections professionnelles

ARTICLE 3 – SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan de l'accord sera présenté au Comité Social et Economique tous les 2 ans.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain des formalités de dépôt et publicité, pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022 correspondant à la durée des mandats, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets. Les parties conviennent de se réunir au cours du 1er semestre 2022 afin d'étudier l'opportunité de poursuivre cet accord.

ARTICLE 4 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé de manière électronique à la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique afin qu'il soit publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Fait à Nantes, le 17 juin 2021

La Directrice du Développement Humain et de la Communication de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical
Sandrine FERMI	CFDT Pascal PLANCHOT	SNECA - CGC	SUD – CAM Aurélien Hérand

AH - PP