

Convention collective nationale
IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 14 JUIN 2017
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1750692M
IDCC : 1468

Entre
CNCM

D'une part, et

FEC FO
SNB CFE-CGC
CFTC Crédit mutuel
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le Crédit mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social.

Les signataires du présent accord estiment que la qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Ce dialogue social s'appuie notamment, sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires réaffirment qu'il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit mutuel.

Ainsi, l'autonomie des fédérations en matière de négociation sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Le présent accord permet aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux au service des hommes et des femmes qui composent le Crédit mutuel et de leur réussite.

À ce titre les parties signataires entendent également prendre en compte l'évolution des missions de la branche et du rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, actuellement dévolu à la commission paritaire confédérale, tels qu'ils ont été définis par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail ».

PREMIÈRE PARTIE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE CRÉDIT MUTUEL

CHAPITRE I^{ER}

NÉGOCIATION DE BRANCHE

Article 1^{er}

Périmètre d'application

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

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

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

Article 2

Abrogation des dispositions anciennes

L'accord du 7 juillet 1987 modifié le 8 juillet 1992 et dénommé par les parties signataires « convention collective de branche du Crédit mutuel » est annulé et remplacé par les dispositions du présent accord, à l'exception du chapitre V (art. 47 et 48) et de l'accord du 4 avril 2000 sur les principes de classification et les minima dans la branche.

Article 3

Socle conventionnel et missions de la branche

Dans le cadre de ses obligations légales la branche Crédit mutuel ouvre aux échéances et sur les thèmes prévus par la loi, une négociation avec les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

Aux négociations obligatoires peuvent se rajouter des négociations souhaitées par les partenaires sociaux sous réserve de respecter les compétences des fédérations régionales en matière de négociation collective.

À cette volonté des partenaires sociaux qui s'est manifestée dès la création de la branche du Crédit mutuel par la conclusion de nombreux accords s'ajoute aujourd'hui une définition légale du rôle de la branche. Les parties signataires rappellent à ce titre les missions de la branche telles qu'elles sont définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail créé par la loi Travail précitée.

La branche définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle définit également l'ordre public conventionnel applicable dans la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

À ce sujet les parties signataires rappellent le délai légal de 2 ans à compter de la promulgation de la loi Travail, soit jusqu'au 8 août 2018, pour engager une négociation sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans la branche du Crédit mutuel ainsi que l'établissement, avant le 30 décembre 2018, d'un rapport sur l'état des négociations portant sur ce thème.

Dans le domaine social et dans le cadre qui relève de ses compétences la branche régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 4

Liberté syndicale et interdiction des discriminations

Toute mesure discriminatoire fondée sur l'appartenance syndicale ou l'activité syndicale, en matière de recrutement, d'organisation du travail, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation professionnelle, de promotion, de sanction disciplinaire ou de licenciement est interdite.

CHAPITRE II

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX

Article 5

Désignation des délégués syndicaux nationaux

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (IDCC n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* peut désigner parmi les salariés d'un organisme soumis au présent accord son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative aux conditions définies ci-dessus peut également désigner un délégué syndical national adjoint.

Ces désignations s'effectuent par lettre recommandée adressée à la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel et à la fédération régionale concernée.

La seule désignation comme délégué syndical national ne suffit pas pour ouvrir droit à des heures de délégation.

Article 6

Protection des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux bénéficient du statut protecteur reconnu par la loi aux délégués syndicaux.

Article 7

Mission des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux représentent leurs organisations syndicales dans les négociations de branche.

Ils peuvent également participer aux activités syndicales au sein des organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le délégué syndical national informe avant sa venue et dans un délai raisonnable, l'organisme employeur concerné.

Article 8

Information des délégués syndicaux

Les documents suivants sont régulièrement communiqués aux délégués syndicaux nationaux :

- recueil de données sociales de l’observatoire des métiers ;
- comptes rendus des conseils d’administration de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- nouvelles brèves ;
- rapports annuels d’activité et de responsabilité sociale des entreprises établis par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Les délégués syndicaux nationaux sont tenus au devoir de réserve et de discrétion concernant les informations à caractère confidentiel contenues notamment dans les comptes rendus des conseils d’administration des organes confédéraux ou les informations communiquées comme telles lors des réunions de négociation et autres réunions paritaires.

Article 9

Utilisation du courrier interne et diffusion de tracts

La correspondance destinée aux délégués syndicaux nationaux ou aux délégués syndicaux des organismes employeurs soumis au présent accord, peut transiter par le courrier interne.

La diffusion de tracts ou de documents destinés à l’ensemble du personnel relève d’accords fédéraux.

CHAPITRE III

STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL PENDANT L’EXÉCUTION DE SON MANDAT

Article 10

Mise à disposition du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint

L’organisation syndicale désigne le délégué syndical national ou le délégué syndical national adjoint ou les deux ensembles comme bénéficiaires d’une convention de mise à disposition. Cette désignation s’effectue auprès de la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La mise à disposition du délégué syndical national ou du délégué syndical national adjoint ou des deux ensembles auprès de leur organisation syndicale s’effectue sur la base d’un temps complet ou d’un temps partiel.

Article 11

Convention de mise à disposition

Une convention de mise à disposition est signée entre l’employeur du délégué syndical, le délégué syndical, la confédération nationale du Crédit mutuel et l’organisation syndicale concernée.

Cette convention précise le statut du délégué syndical pendant le temps de sa mise à disposition.

Le délégué syndical mis à disposition de son organisation syndicale reste salarié de son entreprise.

Il reste électeur et éligible aux élections professionnelles. La convention de mise à disposition alloue au délégué syndical concerné un crédit d’heures de délégation pouvant aller, au total, jusqu’à 100 % de la durée légale du travail (soit un équivalent temps plein) à répartir, le cas échéant, entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint.

Compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 75 % de la durée légale du travail et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 12

Garanties de réintégration du délégué syndical national

La convention de mise à disposition précise les garanties de réintégration du délégué syndical national à l'issue de son détachement.

Cette réintégration s'effectue dans un emploi de niveau équivalent et l'ensemble des parties prenantes s'efforce de respecter, en cas de changement de situation, des règles de prévenance susceptibles de garantir une réintégration conforme aux intérêts du délégué syndical national.

À sa demande, ou au moment de sa réintégration, le délégué syndical national bénéficie d'un entretien de carrière.

Il bénéficie à son retour d'une formation facilitant sa réintégration professionnelle.

CHAPITRE IV

MOYENS ALLOUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 13

Allocation syndicale

Une somme globale (cf. N.B.) est allouée annuellement aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*, selon la clé de répartition suivante :

- 60 % de cette somme à parts égales à chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel par arrêté ministériel ;
- 40 % au prorata du poids respectif de chaque organisation syndicale reconnue représentative par arrêté ministériel.

En application des dispositions légales la mesure de l'audience électorale au niveau de la branche professionnelle s'effectue tous les 4 ans. Cette mesure est déterminée par arrêté ministériel et fixe ainsi et pour toute la durée du cycle de 4 ans les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale au sein de la branche Crédit mutuel.

À la date de signature de la présente convention les conditions et modalités de versement de l'allocation syndicale sont déterminées en fonction des dispositions de l'arrêté ministériel du 24 juin 2013 (publié au *Journal officiel* du 9 juillet 2013) fixant comme suit et pour une durée de 4 ans la mesure d'audience des six organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel :

- confédération française démocratique du travail (CFDT) : 36,81 % ;
- confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 15,69 % ;
- confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 12,95 % ;
- union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 12,66 % ;
- confédération générale du travail (CGT) : 11,15 % ;
- confédération générale du travail-Force ouvrière (FO) : 10,74 %.

Cette allocation est versée trimestriellement par la confédération nationale du Crédit mutuel le 15 des mois de juillet, octobre, janvier et avril.

L'allocation est actualisée tous les ans sur la base de la moyenne des augmentations générales de salaire attribuées par les fédérations régionales du Crédit mutuel.

N.B. : à la date de conclusion de la présente convention, le montant global de l'allocation syndicale annuelle est de 385 042 €.

Article 14

Prise en charge de 100 % du salaire du délégué syndical national

La confédération nationale du Crédit mutuel prend en charge 100 % du salaire du délégué syndical national mis à la disposition de son organisation syndicale.

Lorsque la mise à disposition concerne le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint la prise en charge prévue à l'alinéa précédent s'effectue proportionnellement aux pourcentages de mise à disposition de chacun d'entre eux, dans la limite globale de 100 % (soit un équivalent temps plein).

La convention de mise à disposition prévue à l'article 11 précise les modalités de remboursement par la confédération nationale du Crédit mutuel de 100 % du salaire du délégué syndical national et/ou du délégué syndical national adjoint à son employeur. Ainsi qu'il est précisé à l'article 11 précité, compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 75 % de la durée légale du travail et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 15

Moyens informatiques

L'entreprise employeur du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint met à leur disposition un ordinateur portable équipé d'un dispositif de connexion au réseau informatique d'entreprise via le Wi-Fi sauf s'ils disposent déjà d'un tel équipement à titre professionnel ou d'un autre mandat de représentation du personnel.

CHAPITRE V

COMMISSION PARITAIRE CONFÉDÉRALE FAISANT OFFICE DE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Article 16

Organe de négociation de la branche Crédit mutuel

Dans la branche Crédit mutuel, le dialogue social s'élabore au sein de la commission paritaire confédérale.

Toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* sont représentées à la commission paritaire confédérale.

Article 17

Attributions de la commission paritaire confédérale

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, les parties conviennent que le rôle et les attributions légales de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont dévolus à l'actuelle commission paritaire confédérale.

Les parties signataires rappellent que ladite commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercice d'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale de publication des accords collectifs ;

- reddition d’avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif;
- planification des négociations de la branche, à cet effet elle se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations de branche professionnelle.

La négociation de branche, sur les thèmes et aux échéances prévues par la législation en vigueur se déroule au sein de la commission paritaire confédérale.

La commission paritaire confédérale peut organiser des groupes de travail chargés de préparer les dossiers examinés en séances plénières.

La commission paritaire confédérale est également compétente pour toute difficulté liée à l’interprétation des accords de branche au sein du Crédit mutuel.

À ce titre, la commission paritaire confédérale peut être saisie par une commission paritaire régionale ou par l’une des parties signataires du présent accord.

Elle notifie sa réponse dans les 2 mois de sa saisine.

Article 18

Composition de la commission paritaire confédérale

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de la branche du Crédit mutuel (n° 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* est représentée à la commission paritaire confédérale par une délégation de trois membres obligatoirement salariés de l’un des organismes soumis au présent accord.

Les organisations syndicales notifient à la direction des relations sociales de la confédération nationale le nom de leurs représentants à la commission paritaire confédérale avant chaque réunion, en fonction du sujet traité.

La délégation des employeurs de la branche Crédit mutuel est désignée par la confédération nationale du Crédit mutuel parmi les employeurs des groupes et fédérations de Crédit mutuel.

Le nombre des représentants composant la délégation employeur ne peut pas être supérieur au nombre des représentants des salariés.

Article 19

Crédit d’heures

Le temps passé par les membres des délégations syndicales en réunions confédérales organisées dans le cadre du présent accord ou d’accords connexes est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale il est alloué aux participants 1 journée préparatoire.

Le temps accordé au titre des réunions préparatoires peut être transféré à des participants de groupes de travail préparatoires.

L’organisation syndicale qui utilise cette possibilité informe l’organisme employeur du participant au groupe de travail préparatoire et la confédération nationale du Crédit mutuel dans un délai raisonnable.

Elle indique également l’identité du participant à la réunion de la commission confédérale paritaire dont les droits ont ainsi été transférés au profit d’un participant à une réunion préparatoire.

La gestion de ce temps de délégation est assurée par la confédération nationale du Crédit mutuel en relation avec les fédérations régionales.

Article 20

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des trois représentants par délégation syndicale sont remboursés par la confédération nationale du Crédit mutuel sur la base des frais réels engagés sur pièces justificatives et dans la limite d'un barème actualisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix de l'hôtellerie et de la restauration.

Cette prise en charge des frais de déplacement couvre également la journée préparatoire allouée pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale, telle que prévue à l'article 18 du présent accord.

L'abonnement annuel des transports ferroviaires (abonnement SNCF « Fréquence » – France entière) des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints désignés dans les conditions prévues au chapitre II du présent accord est pris en charge par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Cette prise en charge s'effectue dans la limite du tarif normal de 2^e classe et à la condition qu'un abonnement n'ait pas déjà été pris en charge par l'employeur du délégué syndical national concerné dans le cadre professionnel ou dans celui de l'exercice d'un mandat local de représentation du personnel.

Ainsi, les transports en commun sont à privilégier et notamment le train. Le choix d'un déplacement en avion peut se faire si aucune possibilité n'existe (ou trop contraignante) par le rail.

De même pour des raisons de coût notamment pour les longs trajets et compte tenu du principe ci-dessus l'utilisation du véhicule personnel, ou le cas échéant de service, doit demeurer exceptionnelle en cas d'impossibilité ou de difficulté réelle de prise de transports en commun.

Article 21

Salle de réunion

En fonction des disponibilités, des salles peuvent être mises à la disposition des organisations syndicales dans les locaux de la confédération.

Article 22

Réunions de la commission paritaire confédérale

La commission paritaire confédérale se réunit sur la base d'un calendrier proposé par la direction des relations sociales de la confédération nationale en fonction des obligations relatives à la négociation obligatoire de branche.

En tout état de cause, la commission paritaire confédérale se réunit au moins trois fois par an. La commission paritaire confédérale peut également être réunie à titre exceptionnel à la demande des deux tiers des membres d'un collège.

Le secrétariat administratif de la commission paritaire confédérale est assuré par la direction des relations sociales de la confédération nationale du Crédit mutuel.

Article 23

Élaboration d'un règlement intérieur

La commission paritaire confédérale établit son règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission paritaire confédérale précise les modalités de désignation du président et du secrétaire.

DEUXIÈME PARTIE
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE VI
PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 24

Reconnaissance de l'exercice d'un mandat

Le Crédit mutuel reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

Il considère également, que la façon dont l'évolution professionnelle des représentants du personnel est prise en compte par l'organisme employeur et par l'intéressé d'une part, l'organisation syndicale d'autre part, contribue à la reconnaissance pleine et entière de l'exercice du mandat syndical dans l'entreprise.

Article 25

Conciliation entre le mandat et l'emploi

Les représentants du personnel et leur employeur doivent veiller à concilier au mieux les exigences de l'activité professionnelle avec celles découlant des mandats de représentation du personnel. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, 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.

Pour cela, et au mieux possible, l'organisation du travail doit être adaptée en fonction de la disponibilité des représentants du personnel.

Les représentants du personnel et leur employeur s'efforcent de concilier les contraintes liées au mandat avec celles de l'emploi exercé afin d'assurer une bonne organisation de l'unité de travail.

Conformément aux dispositions légales, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné ci-dessous à l'article 27 du présent accord.

Article 26

Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des mêmes informations générales et techniques que celles diffusées aux salariés.

Ils y accèdent par les mêmes moyens matériels que les autres salariés, dans le respect des accords et des règles en vigueur dans les fédérations.

Article 27

Formation professionnelle

Dans le cadre de leur plan de formation, les organismes employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Cet accès à la formation professionnelle permet de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer leur réintégration dans une activité professionnelle.

Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences et qu'ils utilisent pour ce faire des moyens adaptés.

Article 28

Évolution professionnelle et salariale

L'examen de l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel est effectué par l'employeur (sauf dispositions spécifiques du chapitre VII) comme pour les autres salariés de l'entreprise en application des dispositions de l'article 19 relatif à l'entretien professionnel de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Par ailleurs les parties rappellent qu'un entretien professionnel doit être systématiquement proposé à l'issue d'un mandat syndical en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les directions des ressources humaines concernées veillent au suivi des rencontres.

Article 29

Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail

L'utilisation d'un crédit d'heures et la participation aux réunions initiées par l'employeur doivent être prises en compte dans l'organisation du travail et le suivi de la performance des unités, notamment au sein des unités de petite taille, ainsi que dans la fixation et le suivi des objectifs, et l'appréciation de l'activité professionnelle des représentants du personnel.

Les partenaires sociaux doivent de leur côté rechercher les moyens de concilier l'utilisation de ce crédit d'heures avec leur activité professionnelle, par une planification optimale des activités et des réunions.

CHAPITRE VII

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DONT LE TEMPS DE DÉLÉGATION EST SUPÉRIEUR À 30 % DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 30

Évolution salariale

Pour les représentants du personnel dont l'exercice du mandat ne permet pas une évaluation professionnelle, les règles suivantes sont appliquées :

L'organisme employeur examine régulièrement selon l'usage en vigueur dans la fédération et au moins tous les 3 ans, le niveau et l'évolution de la classification et de la rémunération des représentants du personnel.

Pour ce faire, l'organisme employeur compare le niveau et l'évolution de la situation des représentants du personnel, à celle des salariés relevant de la même catégorie de classification, en tenant compte notamment de l'expérience et de l'ancienneté.

L'organisme employeur veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination salariale et apprécie à cette fin toute mesure appropriée.

Dans le cadre de cet examen, conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, l'organisme employeur s'assurera que lorsque le nombre d'heures de délégation, dont les salariés exerçant des mandats, y compris ceux de délégué syndical national et de délégué syndical national adjoint, disposent sur l'année, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ces derniers bénéficient d'une

évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. Celle-ci est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), 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.

Article 31

Retour à une activité professionnelle à temps plein

Afin de donner la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle à plein temps, les organismes employeurs du Crédit mutuel leur permettent d'accéder aux dispositifs d'orientation professionnelle et de formation.

Les souhaits d'évolution professionnelle sont examinés en fonction de l'évolution des compétences professionnelles et des compétences acquises au cours du mandat, par l'employeur avec le représentant du personnel pour rechercher une affectation en termes de poste qui convienne aux deux parties.

Cet examen de la situation du représentant du personnel est fait en concertation avec sa hiérarchie de proximité lorsque c'est possible et en tout état de cause dans le cadre de l'entretien professionnel de fin de mandat selon les modalités prévues aux articles 27 et 32 du présent accord.

CHAPITRE VIII

RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL QUI N'EXERCENT PAS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUTRE QUE LEUR(S) MANDAT(S)

Article 32

Au début du mandat

Au début du mandat, l'organisme employeur, le représentant du personnel et l'organisation syndicale déterminent et formalisent ensemble les principes de la prise en compte du mandat syndical dans le suivi de l'évolution professionnelle et les modalités de participation aux actions de formation des représentants du personnel. Les parties signataires soulignent que ces dispositions conventionnelles relatives à l'entretien individuel de début de mandat préexistaient dès la version initiale de la convention collective de la branche du Crédit mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 16 mai 2006. Les modalités de l'entretien individuel de début de mandat s'inscrivent désormais également dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 2141-5 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Article 33

En fin de mandat

Le retour à une activité professionnelle doit être préparé avant la fin du mandat, et sauf cas exceptionnel ou fin de mandat liée à la perte de représentativité syndicale au niveau de la branche Crédit mutuel en application des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail, 6 mois avant cette date.

Les parties soulignent également à ce titre que les dispositions conventionnelles relatives à un entretien d'évolution professionnelle en fin de mandat préexistaient aux actuelles dispositions légales issues de la loi du 17 août 2015 et ce dès la version initiale de la convention collective de la branche du Crédit mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 16 mai 2006.

Elles rappellent ainsi qu'en application des dispositions légales de l'article L. 2141-5 (dernier alinéa) du code du travail lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son

contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration sont définies à cette occasion.

Un bilan professionnel peut être réalisé, soit par l'entreprise, soit par un expert extérieur, après accord de l'entreprise et du salarié concerné.

En accord avec le représentant du personnel, il s'agit de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer. Il s'agit ensuite de définir des projets d'affectation possible en termes de poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et de mettre en place le parcours permettant d'y accéder.

Ce parcours peut comporter des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (bilan de compétences, VAE, CIF...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

L'organisme employeur est impliqué dans la détermination de ce parcours et s'engage à fournir les informations nécessaires sur les postes de réaffectation possibles.

Il s'engage également à recevoir le représentant du personnel pour faire le point sur son projet professionnel.

Le représentant du personnel s'engage et s'investit dans cette démarche afin de favoriser son évolution professionnelle et sa réintégration.

La réintégration ou la réaffectation s'effectuent au minimum dans un emploi équivalent à celui occupé au moment du départ.

Cette réintégration ou réaffectation peut aussi se faire dans un emploi prenant en compte les compétences acquises ou validées tant par la formation que par la fonction assumée.

L'employeur prend en compte dans toute la mesure du possible la qualité et la transférabilité des compétences qui ont été acquises par le représentant du personnel.

La réintégration ou la réaffectation ont lieu dans le périmètre géographique souhaité par le représentant du personnel et selon les opportunités existantes au moment de la réintégration.

Pendant 2 ans, l'organisme employeur veille au bon déroulement de la réintégration professionnelle du salarié, en concertation avec sa hiérarchie.

CHAPITRE IX

DURÉE ET PORTÉE. – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 34

Durée et portée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente convention collective portant modification de celles de la convention collective du 24 septembre 2013 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 35

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 36

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)