

Accord du 13 décembre 2024
relatif au parcours professionnel des représentants du personnel

NOR : ASET2550031M

IDCC : 2120

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite d'un premier accord de branche relatif au parcours professionnel des représentants du personnel^[1] prorogé en 2020, et au regard du bilan d'application présenté en commission paritaire de la banque^[2], les partenaires sociaux signataires entendent, par ce nouvel accord, poursuivre leur engagement en faveur d'un dialogue social de qualité qui contribue à la performance durable des entreprises et aux équilibres individuels et collectifs de la communauté de travail.

L'évolution du cadre législatif^[3] des Instances représentatives du personnel (IRP) renforce la nécessité d'intégrer l'engagement des salariés à l'exercice d'activités syndicales et sociales à leur parcours professionnel.

Après plusieurs séances de négociations, le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche de la banque de s'engager mutuellement afin de :

- poursuivre le développement de l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle ;

[1] 29 février 2016.

[2] Session du 11 février 2021.

[3] Ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718, ainsi que la loi de ratification n° 2018-217.

- favoriser l’articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel ;
- accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel ;
- favoriser la prise en compte des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) ;
- anticiper et valoriser le retour à l’activité professionnelle à l’issue des mandats ;
- développer l’information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel ;
- développer les compétences économiques et sociales des porteurs de mandats appelés à exercer un mandat de niveau national ;
- faciliter l’inclusion d’un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

Ainsi, dans ce nouvel environnement, les partenaires sociaux soulignent l’importance de développer des conditions favorables à l’attractivité et à l’exercice des mandats de représentation du personnel, et de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l’exercice d’un mandat représentatif dans la perspective de leur évolution professionnelle.

Chapitre 1^{er} Le champ d’application

Le présent accord propose un ensemble de dispositions ayant pour objectif de concilier l’exercice par un salarié d’une activité syndicale ou sociale avec son activité professionnelle par des mesures d’accompagnement, de suivi, d’organisation, de reconnaissance des compétences acquises dans l’exercice des mandats.

Afin de mieux prendre en compte la diversité des situations, ces dispositions sont adaptées selon le temps passé par le salarié à l’exercice de fonctions de représentation syndicale ou sociale. À ce titre, il est rappelé qu’il appartient au salarié d’informer sa hiérarchie en amont de ses absences liées à l’exercice de ses mandats.

Ainsi, les parties au présent accord distinguent deux catégories de salariés porteurs de mandats syndicaux ou sociaux :

- le porteur de mandat de type A dont le temps passé à l’exercice de ses mandats est inférieur à 50 % de son temps de travail conventionnel ;
- le porteur de mandat de type B dont le temps passé à l’exercice de ses mandats est supérieur ou égal à 50 % de son temps de travail conventionnel.

Le temps passé à l’exercice des mandats syndicaux ou sociaux pris en compte, est celui réalisé en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles qui les régissent (heures de délégation, réunions d’instances, temps de transport...).

Chapitre 2 Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

2.1. L’entretien de prise de mandat

Au début du mandat, l’employeur organise un entretien individuel dit de « prise de mandat ».

Sont bénéficiaires de cet entretien de « prise de mandat » les représentants du personnel qui prennent pour la première fois un mandat.

L’entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l’entretien.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner pour cet entretien par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

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

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard du poste de travail et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat ;
- les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle...) ;
- les besoins de formation ou d'accompagnement ;
- l'accès à l'information et l'organisation des modalités de communication pour les porteurs de mandats de type B, par exemple, par la mise à disposition éventuelle de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

La situation professionnelle du salarié est également abordée lors de cet entretien.

Cet entretien est organisé suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel dans des délais fixés par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. Il fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou un membre des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel, même si ce dernier peut être tenu concomitamment.

2.2. Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat

2.2.1. L'aide à la conduite de l'entretien

Pour faciliter le dialogue entre le porteur de mandat et son manager, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat est proposé par la branche.

Ce support rappelle, à titre indicatif, le rôle du représentant du personnel et reprend les thèmes à aborder lors de cet entretien.

2.2.2. La formation des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat. Les entreprises conduisent des actions de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

Chapitre 3 Mesures mises en œuvre en cours de mandat

3.1. Entretien en cas d'évolution des mandats

En cas d'évolution des mandats impliquant une augmentation ou une diminution significative du temps passé à leur exercice, les porteurs de mandat peuvent solliciter un entretien avec leur manager afin d'évoquer l'évolution des modalités pratiques d'exercice des mandats au regard de l'emploi exercé et les besoins éventuels associés notamment en termes de formation ou d'accompagnement. Le manager peut également être à l'initiative de cet entretien.

Le manager ou le salarié peuvent solliciter la participation d'un membre des ressources humaines.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

3.2. Les actions de formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ainsi, pourront être proposées, en compléments des dispositifs amenés par les organisations syndicales, des formations complémentaires de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux notamment dans le cadre de leur activité syndicale.

La montée en compétence des porteurs de mandat dans l'exercice de leurs fonctions représentatives est assurée tant par les organisations syndicales qu'au travers des sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour autant, les parties signataires considèrent qu'une démarche de formation certifiante organisée le cadre de la branche destinée aux responsables syndicaux des entreprises est de nature à renforcer la construction d'un dialogue social de qualité en adéquation avec les enjeux du secteur bancaire. Cet engagement peut contribuer à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

3.2.1. Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : Pro-A, projets de transition professionnelle, CPF, VAE...

Ils sont par ailleurs soumis aux mêmes obligations que les salariés de leur entreprise en matière de formation professionnelle obligatoire, certifiante ou qualifiante^[1].

Les employeurs s'efforceront d'adapter les modalités d'accès aux formations en fonction du temps requis par l'exercice des mandats.

3.2.2. La formation certifiante « culture économique et sociale »

Dans la continuité des formations certifiantes mises en place dans le précédent accord, la branche propose une formation certifiante inter-entreprises, inscrite au répertoire spécifique ou à un bloc de compétences inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP), destinée aux représentants du personnel exerçant ou destinés à exercer un mandat national (couvrant l'entreprise, le groupe ou la branche).

Un échange a lieu en commission paritaire de la banque préalablement à l'ouverture d'une nouvelle session de formation. Une information est publiée sur le site internet de l'association française des banques.

Les organisations syndicales de l'entreprise proposent une liste de candidats à la direction de leur entreprise qui, après échange avec chaque organisation syndicale concernée, fera parvenir une demande d'inscription à la commission paritaire de la banque. Celle-ci validera la candidature après avis de l'organisme de formation. Une vigilance particulière sera apportée pour que tout avis négatif d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat et à l'employeur. L'organisme de formation pourra proposer un parcours formatif permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires afin d'intégrer une autre promotion.

[1] Les formations spécifiques aux métiers sont proposées mais ne s'imposent pas aux porteurs de mandats qui n'exercent pas d'activité professionnelle « métier » du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser l'exercice de leurs mandats nationaux et fédéraux. Elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Cette formation répond au cahier des charges suivant :

- mesurer les enjeux actuels des politiques sociales et économiques d'entreprise ;
- renforcer les fondements théoriques et les grilles de compréhension ;
- développer des compétences clés sur les logiques économiques, financières, sociales et stratégiques afin d'être acteur d'un dialogue social ancré dans la réalité du contexte socio-professionnel ;
- disposer d'une vision macroéconomique et nationale des sujets animant le dialogue social ;
- maîtriser les moyens et outils appropriés pour exercer les missions syndicales et sociales ;
- développer les compétences en communication, l'impact (à l'écrit comme à l'oral) et l'efficacité organisationnelle.

Cette action commune, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 14.2 de « l'accord sur la formation professionnelle dans les banques » du 5 février 2020, est financée par le compte personnel de formation (CPF) du salarié qui souhaite s'inscrire dans cette démarche. Après échange et validation de l'entreprise, celle-ci peut abonder pour tout ou partie dans le cadre du plan de développement des compétences.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Chaque année, un bilan est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

3.2.3. L'information sur l'environnement économique et social bancaire

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe).

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la revue banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

3.3. Les dispositifs d'entretien

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés. Une appréciation des compétences développées en lien avec l'exercice de leurs activités syndicales et sociales est réalisée dans ce cadre.

3.3.1. L'entretien d'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la convention collective de la banque, modifié par accord du 9 février 2015, porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique.

Pour le porteur de mandat de type A, l'entretien d'évaluation professionnelle est mené par son manager. L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur le temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste de travail.

À la demande du représentant du personnel, un entretien complémentaire pourra être réalisé par un membre des ressources humaines.

Pour le porteur de mandat de type B, l'entretien d'évaluation professionnelle est réalisé par son manager ou par un membre des ressources humaines qui recueille au préalable l'avis de son manager en fonction du temps passé à l'exercice de son poste de travail.

Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le porteur de mandat peut solliciter la présence d'un membre des ressources humaines.

Le manager ou le membre des ressources humaines évoque, si nécessaire, avec le porteur de mandat, le maintien de ses compétences opérationnelles et les modalités pratiques de ce maintien, en particulier lorsque celui-ci est de type B.

Pour les porteurs de mandats de type B qui, du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien des compétences en lien avec l'exercice du mandat défini au point 3.3.2 peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

3.3.2. L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience et les compétences acquises au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises mais doit avoir lieu régulièrement et *a minima* à la fin du mandat (cf. article 4.1 *supra*) ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées lors de l'exercice des fonctions syndicales et sociales. Cette appréciation des compétences et de l'expérience est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Cet entretien est également l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale ou sociale du porteur de mandat en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions. Il permet également d'identifier, si nécessaire, un parcours de formation.

L'identification et le suivi de ces compétences permettent de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

Les entreprises sont invitées à utiliser l'ensemble des outils créés paritairemment au niveau de la branche en les adaptant si nécessaire à leurs propres spécificités.

Les outils sont notamment les suivants :

- fiches compétences pour les mandats de : délégué syndical national ; délégué syndical ; élu du CSE ; secrétaire/trésorier du CSE ; membre de la CSSCT ;
- démarche méthodologique ;
- support d'entretien d'appréciation des compétences.

Les organisations syndicales peuvent contribuer à l'identification des compétences développées par le représentant du personnel dans l'exercice de ses mandats.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à poursuivre leurs travaux en groupe de travail paritaire pour finaliser ou mettre à jour les outils précités. Pour les mandats de type paritaire, l'entreprise et les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur des outils paritaires de type « Mandascop^[1] ».

3.3.3. L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel ou l'entretien professionnel récapitulatif, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit « de bilan » permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences « métiers » et « mandat » ainsi que des besoins de l'entreprise ou du groupe. La rémunération et l'évolution de la classification peuvent être abordées.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

- porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
- porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

3.4. Rémunération et évolution professionnelle

3.4.1 Évolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur. Les entreprises veillent à prévenir toute forme de discrimination syndicale.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales dont ils disposent dépasse 30 % de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

3.4.2. Classification et évolution professionnelle

L'examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences professionnelles effectivement exercées, appréciées dans le cadre des entretiens visés au point 3.3 du présent accord. À ce titre, l'expérience et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat sont appréciées afin de compléter les

[1] Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs : savoirs, compétences, profils.

compétences professionnelles dans les décisions de changement de classification ou d'évolution professionnelle, dès lors qu'un lien existe avec celles-ci.

Toutefois, pour les porteurs de mandat de type B, la classification peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées, afin de prévenir toute forme de discrimination syndicales.

Chapitre 4 Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

4.1. L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat, le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue, afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences « métier » et « mandat » acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par son manager et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
- porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

Lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- les compétences « métier » et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels ;
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences ; ces compétences « mandat » sont, comme les compétences « métiers » des salariés, mises en regard des attendus des managers sur les postes qu'ils souhaitent pourvoir ;
- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat ;

- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

4.2. Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

À la suite de l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié, mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut être accompagnée par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

4.2.1. L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat(s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

4.2.2. Le parcours d'intégration

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

4.2.3. La formation « mobilité fonctionnelle »

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

4.3. Les autres dispositifs d'accompagnement

4.3.1. Le bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre du CPF ; la demande doit être adressée à l'association « Transitions Pro » dont dépend le salarié et dans le

respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Le bénéficiaire du bilan de compétences reçoit les résultats détaillés et le document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

4.3.2. La VAE

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de validation des acquis et de l'expérience (VAE) permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner le salarié s'engageant dans cette démarche de VAE notamment en apportant une aide matérielle et logistique.

4.3.3. Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

Chapitre 5 Dispositions finales

5.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

5.2. Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

5.3. Durée, révision et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)