

Accord portant sur le mécénat de compétences au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur du Développement Humain et de la Communication, Monsieur Claude LE BARS,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *CARVELIER Viginie*

SNECA, représentée par *Dina PERROW*

SUD - CAM, représentée par *DUGAST Franck*

PREAMBULE

Pleinement conscientes de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, notamment sur son territoire, et afin de contribuer à des actions solidaires, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement en faveur du mécénat de compétences en concluant un accord d'entreprise visant à définir les modalités de mise en place et d'utilisation de ce dispositif.

Les parties signataires ont pour objectif d'impacter positivement le territoire de la Caisse Régionale par la participation des salariés à des projets citoyens solidaires, incarnant les valeurs mutualistes et coopératives de l'entreprise.

Dans la continuité du précédent accord d'entreprise, les parties souhaitent également maintenir ce levier de cohésion interne et favoriser l'esprit d'équipe.

A ce titre, le présent accord traduit la volonté portée par le projet d'entreprise, qui place l'humain au cœur de ses valeurs et de ses enjeux.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la Caisse Régionale, en CDI, et ayant une ancienneté minimale d'un an.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 – Définition du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est la mise à disposition gracieuse, ponctuelle ou régulière, d'un salarié volontaire à un organisme d'intérêt général, durant son temps de travail.

Le salarié volontaire concrétise sa volonté d'être utile à la société et développe ses compétences et sa capacité d'adaptation.

cl *es* *1* *CS*

Article 2.2 – Enjeux et finalités du mécénat de compétences

Les enjeux et finalités du mécénat de compétences sont multiples tant pour l'association partenaire, le salarié volontaire que pour la Caisse Régionale :

- Pour l'association d'intérêt général, le mécénat de compétences est un moyen de lui procurer un appui humain et des compétences professionnelles ou des prestations de services qui lui font défaut, lui permettant ainsi d'acquérir de nouveaux savoir-faire en termes de méthodes de travail et d'organisation pour consolider ou développer son activité ;
- Pour le salarié, le mécénat de compétences lui permet de s'impliquer dans la vie de la Caisse Régionale, tout en s'enrichissant de nouvelles expériences dans le cadre d'une mission d'intérêt général, et mettre son savoir-faire au service d'une cause valorisante qui donne du sens à son action.
- Pour la Caisse Régionale, le mécénat de compétences est pleinement en accord avec ses valeurs et missions d'utilité et de responsabilité et lui permet de continuer à agir concrètement dans l'intérêt de la société au-delà de ses activités commerciales.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent offrir au salarié qui en ferait la demande, l'opportunité de s'engager concrètement dans des actions citoyennes et d'affirmer sa responsabilité sociétale, tout en sensibilisant et impliquant les salariés autour de causes d'intérêt général que soutient la Caisse Régionale et le Groupe Crédit Agricole.

ARTICLE 3 – MODALITES DU MECENAT DE COMPETENCES

Article 3.1 – Associations bénéficiaires

Le mécénat s'exerce exclusivement auprès d'associations ou fondations éligibles qui présentent un caractère d'intérêt général ou d'utilité publique et satisfont en ce sens aux critères déterminés par la loi :

- Avoir une gestion désintéressée,
- Ne pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes,
- Ne pas exercer d'activité lucrative,
- Ne pas entretenir de relation privilégiée avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel.

Il est convenu que les associations bénéficiaires du mécénat de compétences présentent un caractère d'intérêt général ou d'utilité publique et seront prioritairement des associations partenaires ou en lien avec la Caisse Régionale.

Un document sera dédié au recensement des différents besoins et missions proposées par ces associations.

Une information sera relayée au moins deux fois par an au sein de la Caisse Régionale afin de sensibiliser les salariés à ce dispositif. Par ailleurs, le dispositif de mécénat de compétences sera mentionné dans le Bilan Social Individuel, à partir de l'année 2025 publié en 2026.

En complément, un site internet est dédié au recensement des différents besoins et missions proposés par la Fondation Grameen Crédit Agricole, dans le cadre du programme « Banquiers solidaires ». Il est accessible à l'ensemble des salariés.

Seront également étudiées les conditions d'une mission au sein d'une association d'intérêt général ou d'utilité publique présentée par le salarié.

La Caisse Régionale s'engage également à partager les propositions de missions de mécénat de compétences qui seraient portées à sa connaissance, notamment en relai de ses actions mutualistes.

Ce dispositif ne peut pas bénéficier aux associations ayant qualité juridique de syndicat professionnel patronal ou salarié, ni à des associations ayant des activités liées aux partis politiques.

CV 2  Cns

Article 3.2 – Le dispositif de mécénat

- **Enveloppe annuelle pour la Caisse régionale**

La Caisse Régionale dédie une enveloppe annuelle maximale de 70 jours ouvrés (année civile) pouvant être mobilisés par ses salariés dans le cadre du dispositif de mécénat (hors missions exercées dans le cadre de la Fondation Grameen Crédit Agricole).

La consommation de cette enveloppe est suivie par la Direction du Développement Humain.

- **Mobilisation du dispositif par un salarié**

Les salariés concernés sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :

- Salarié volontaire,
- En CDI
- Ayant une ancienneté au moins égale à un an à la date de la demande.

La nature de la mission est un congé en partenariat avec une association d'intérêt général visée à l'article 3.1.

L'absence du salarié pour mécénat de compétence est autorisée pendant le temps de travail et est limitée à 7 jours ouvrés par année calendaire et par salarié (hors missions exercées dans le cadre de la Fondation Grameen Crédit Agricole).

Les jours utilisés sont comptabilisés dans l'enveloppe annuelle et ne peuvent être utilisés que dans la limite d'un solde disponible.

Ce quota de jours n'est pas reportable d'une année à l'autre. Cependant, ces 7 jours peuvent être fractionnés en journée ou demi-journée, de façon consécutive ou non.

Le mécénat de compétences peut être réalisé à titre individuel ou en équipe, sous réserve de la validation du manager.

Article 3.3 – Modalités de la demande du salarié

1/ Le salarié et l'association bénéficiaire remplissent conjointement un document détaillant :

- La nature du projet,
- Le type de mission solidaire que le salarié propose d'exercer,
- La dimension à caractère d'intérêt général ou d'utilité publique,
- Les conditions de sécurité.

2/ Vérification à l'éligibilité du dispositif

Le salarié désireux de s'impliquer dans une mission de mécénat de compétences informe son manager ainsi que la Direction du Développement Humain. Celle-ci étudie avec lui les conditions d'éligibilité au dispositif et valide le cas échéant la mission choisie.

3/ Modalité opérationnelle de la prise des jours

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un double volontariat salarié / Caisse Régionale tant sur le principe que sur les dates de la mission, dans le respect de la préservation des intérêts de l'entreprise ; à cet égard, la Direction du Développement Humain confirme avec la Direction concernée les conditions du maintien d'un bon fonctionnement du service.

Article 3.4 – Statut du salarié pendant la mise à disposition

Une convention de mise à disposition entre la Caisse Régionale et l'association, ainsi qu'un avenant au contrat de travail, seront systématiquement établis avant le commencement de la mission, afin de préciser les caractéristiques de la mise à disposition à l'association concernée et de la mission du salarié (contenu des tâches, du poste, lieux et horaires de la mission, durée et dates de la mise à disposition...).

La journée de mise à disposition est considérée comme un congé. Elle sera valorisée à hauteur de 7h.

Durant les différentes missions, la Caisse régionale reste l'employeur du salarié pendant la période de mise à disposition, et continue de s'acquitter du paiement de la rémunération (et de ses accessoires) du salarié, lequel conserve le bénéfice de son statut et dispositions conventionnelles.

Durant les différentes missions, la Caisse régionale reste l'employeur des salariés volontaires. Les conditions de travail ne sont pas modifiées.

L'intégralité de la période de mission (hors missions liées à la fondation Grameen Crédit Agricole répondant à des conditions particulières définies au niveau national) est considérée comme du temps de travail effectif pour les droits liés aux calculs des congés payés, de l'ancienneté et de l'ensemble des éléments de rémunération conventionnels et extra-conventionnels.

Au cours de la mission, la situation du salarié est strictement la même que s'il avait continué à travailler au sein de la Caisse Régionale. Notamment, sa couverture sociale reste inchangée au regard de celle dont il bénéficie au sein de la Caisse Régionale.

L'entreprise pourra, bénéficier d'une réduction d'impôt sur les sociétés à hauteur de 60% du montant du don, dans la limite de 0.5% du chiffre d'affaires total hors taxe. Dans le cas présent d'une mise à disposition d'un salarié, c'est le salaire chargé du salarié qui est pris en compte au prorata temporis pour valoriser l'opération de mécénat.

Article 3.5 – Mécénat de compétences seniors

Les parties rappellent que le dispositif de mécénat de compétences seniors est régi par l'article 2 de la partie 3 de l'accord d'entreprise portant sur les dispositifs de fin de carrières entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025 à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 4.1 – Le suivi de l'accord

Le suivi des dispositions du présent accord s'effectuera annuellement lors d'une présentation en Comité Social et Economique.

Article 4.2 – La durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2027. A cette date, il cessera de s'appliquer automatiquement et de plein droit.

Article 4.3 – Dispositions finales

Conformément à la loi, le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 10/07/2025

Le Directeur du Développement Humain
Et de la Communication de la
Caisse Régionale de Crédit Agricole
Atlantique Vendée
C. LE BARS



Le Délégué
Syndical

CARÉLIER Virginie Directrice
CFDT



Le Délégué
Syndical

SNECA



Le Délégué
Syndical

ARGENT FOANCH
SUD - CAM

