



ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA CECAZ

ENTRE :

La Caisse d'Épargne Côte d'Azur dont le siège est situé à Nice (06205) –l'Arénas, 455 Promenade des Anglais BP 2397,
représentée par Madame Bénédicte SOLANET en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Transformation,
Ci-après désignée « la Caisse »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CECAZ, représentées respectivement par leur délégué syndical

- Monsieur Robert ROMEO pour le SNE-CGC,
- Monsieur Bruno AGUIRRE pour le SNP-FO,
- Monsieur Norbert DUPRAY pour le SU-UNSA

D'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans un contexte de mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 opérant une transformation majeure du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Cet accord collectif a notamment pour vocation de définir les différentes modalités d'organisation de l'activité syndicale au sein de la CECAZ.

Il s'inscrit dans la volonté des parties de confier aux organisations syndicales les moyens adaptés à la conduite du dialogue social.

Ces moyens, et plus particulièrement les heures syndicales complémentaires, permettent l'exercice de l'activité syndicale.

Les moyens supra-légaux prévus dans le présent accord sont ainsi conditionnés à la mise en place du CSE au sein de la CECAZ.

Par ailleurs les dispositions relatives aux anciennes IRP contenues dans l'accord du 31 mars 2004 sur l'organisation des instances représentatives du personnel deviennent caduques à compter de la date de fin des mandats actuels et seront désormais remplacées par le présent accord, conformément à l'article 9, VII de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

BA *nr* *BSO*



CHAPITRE 1 :	LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE LA CEECAZ	3
1.1	Composition	3
1.2	Missions des délégués syndicaux	3
1.3	Budget	3
1.4	Crédit d'heures	4
1.5	Autres moyens alloués aux Organisations Syndicales Représentatives	4
1.5.1	Locaux :	4
1.5.2	Matériel informatique :	4
1.5.3	Déplacements et circulation	5
CHAPITRE 2 :	LES ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES AU SEIN DE LA CEECAZ	5
2.1	Composition	5
2.2	Missions du représentant de la section syndicale	5
2.3	Crédit d'heures	6
2.4	Locaux	6
CHAPITRE 3 :	MOYENS DE COMMUNICATION DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	6
3.1	Base de données économiques et sociales	6
3.2	Adresse Email de messagerie des Organisations Syndicales	6
3.3	Panneaux d'affichage	7
3.4	Autres moyens de communication	7
CHAPITRE 4 :	ABSENCE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX	8
4.1	Délai de prévenance	8
4.2	Saisie des absences	8
CHAPITRE 5 :	ASSURANCE AUTO MISSION	8
CHAPITRE 6 :	CARRIERE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX	8
6.1	Prise de mandat	9
6.2	Mesures de gestion de carrière pendant le mandat	9
6.2.1	Formation	9
6.2.2	Rémunération	9
6.2.3	Entretien d'appréciation des compétences	9
6.2.4	Entretien professionnel	10
6.3	Perte partielle ou totale du mandat	10
CHAPITRE 7 :	DISPOSITIONS DEONTOLOGIQUES ET SECURITE	10
CHAPITRE 8 :	DUREE ET REVISION	11
CHAPITRE 9 :	DEPOT – PUBLICITE DE L'ACCORD	11



Chapitre 1 : Les organisations Syndicales Représentatives au sein de la CECAZ

Conformément aux critères légaux, pour être représentative, une organisation doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, quand bien même le quorum ne serait pas atteint.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, conformément à l'article L.2122-3 du Code du Travail, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

1.1 Composition

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner des délégués syndicaux, dont un délégué syndical coordonnateur ayant vocation à représenter l'Organisation Syndicale Représentative auprès de la Direction.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé en référence à l'effectif de la CECAZ conformément aux dispositions du code du travail soit 2 délégués pour un effectif compris entre 1000 et 2000 salariés.

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut également désigner un délégué syndical supplémentaire (conformément à l'article L.2143-4 du Code du Travail).

A titre dérogatoire, les parties conviennent, en complément des délégués prévus par les dispositions légales ci-dessus, qu'un délégué syndical additionnel puisse être désigné.

Le délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli sur leur nom et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

1.2 Missions des délégués syndicaux

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

Le délégué syndical a une fonction de négociateur. Il est, ainsi, appelé à négocier chaque fois que cela s'avèrera nécessaire.

1.3 Budget

Le budget annuel est fixé à 7000 euros par Organisations Syndicales Représentatives.



1.4 Crédit d'heures

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de 24 heures par mois.
Le délégué syndical additionnel bénéficiera également de 24 heures par mois.
Le délégué syndical coordonnateur bénéficie de 16 heures supplémentaires.

Les délégués syndicaux peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat.

Les délégués syndicaux ont également la faculté de reporter et cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de l'année civile.

Ils en informent au préalable la Direction des Ressources Humaines au plus tard sept jours ouvrés avant la date prévue de leur utilisation.

Un crédit annuel complémentaire global de 3000 heures est alloué à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives qui comprend le crédit d'heures annuel de préparation des négociations prévues à l'article L.2143-16 au prorata des voix obtenues au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du Comité Social et Economique. La répartition de ce crédit d'heures sera effectuée de la manière suivante :

- 400 heures par organisation syndicale représentative (dans la limite du volume global de 3000 heures)
- les heures restantes seront réparties au prorata de la représentativité obtenue aux élections du CSE du premier tour

Le temps passé aux réunions de négociation à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur ces crédits d'heures.

1.5 Autres moyens alloués aux Organisations Syndicales Représentatives

1.5.1 Locaux :

La CECAZ met à la disposition de chaque Organisation Syndicale Représentative :

- un local au siège social de l'entreprise à Nice
- un local sur le site administratif de l'aire Toulonnaise.

Ces locaux sont aménagés, ferment à clé et sont dotés du matériel nécessaire à leur fonctionnement.

1.5.2 Matériel informatique :

Ces locaux sont équipés d'un poste informatique fixe et d'une imprimante couleur multifonction.

En sus, le délégué syndical coordonnateur se verra attribué un ordinateur portable configuré au standard de la CECAZ, avec connexion à distance, qui devra être restitué au terme du mandat.



Le délégué devra respecter les règles d'utilisation fixées dans le présent accord et dans la «Charte d'Utilisation des matériels en mobilité ou en télétravail, mis à la disposition de certains emplois et droit à la déconnexion» (annexe au Règlement Intérieur).

1.5.3 Déplacements et circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, hors locaux protégés et/ou accessibles au 2^{ème} entrant pour les agences, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les déplacements des délégués syndicaux pour participer aux réunions de négociations organisées à l'initiative de l'employeur ou son représentant, seront pris en charge sur présentation des justificatifs et en respectant la procédure habituelle de remboursement des frais professionnels.

Chapitre 2 : Les organisations Syndicales non Représentatives au sein de la CECAZ

Toute organisation syndicale ayant obtenu moins de 10 % des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique est considérée comme non représentative.

2.1 Composition

Chaque Organisation Syndicale non Représentative peut désigner un représentant de la section syndicale.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant de la section syndicale ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

2.2 Missions du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Il peut notamment formuler des propositions, des revendications ou des réclamations, assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, etc...



2.3 Crédit d'heures

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures de 4 heures par mois. Ce crédit mensuel ne se reporte pas d'un mois sur l'autre.

2.4 Locaux

La CECAZ met à la disposition des organisations syndicales non représentatives un local commun aménagé fermant à clé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Chapitre 3 : Moyens de communication de l'ensemble des Organisations Syndicales

Les parties signataires entendent rappeler que le présent article offre des moyens de communication aux Organisations Syndicales au niveau de la CECAZ, sous réserve de respecter les règles d'utilisation fixées dans le présent accord et dans la Charte d'utilisation du système d'information de la CECAZ ;

A défaut, sur décision de la Direction, l'accès aux moyens de communication informatiques utilisés de manière inappropriée sera fermé temporairement pendant un mois et en cas de récidive pendant six mois.

3.1 Base de données économiques et sociales

Les délégués syndicaux et le représentant de la section syndicale auront accès à la BDES de l'entreprise.

La direction s'engage à mettre à disposition des délégués syndicaux un outil de partage d'informations permettant l'accessibilité permanente de la BDES, depuis une poste informatique fixe ou bien d'un ordinateur portable, d'une tablette ou encore d'un smartphone

Les parties conviennent également de se rencontrer avant le 31 décembre 2019 pour faire un point sur les avancées de ce projet.

Dans l'attente de cette évolution, le dispositif actuel est maintenu.

3.2 Adresse Email de messagerie des Organisations Syndicales

L'usage de la messagerie électronique est strictement limité aux cas suivants :

- Echanges entre représentants du personnel et syndicaux,
- Information des salariés d'une unité de travail lors de leurs visites dans lesdites unités (siège, agences, sites administratifs, centres d'affaires etc...),
- Réponse individuelle à une sollicitation personnelle d'un salarié,
- Echanges avec son instance syndicale nationale, ses adhérents, ses conseils externes et les organismes publics en lien avec le fonctionnement des instances.



Les représentants syndicaux s'engagent à ne pas utiliser cette messagerie à d'autres fins et notamment en ce qui concerne la diffusion de communication ou de tracts.

La messagerie ne peut servir de support à un forum de discussions ou de « chat », afin de ne pas interférer avec l'activité professionnelle des salariés.

Les Organisations Syndicales ne sont pas autorisées à utiliser des listes de diffusion professionnelles créées par la CECAZ et à envoyer des mails en nombre aux salariés.

La CECAZ s'engage, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, à assurer la confidentialité du contenu et du flux de ces messages (art. 31 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés). C'est pourquoi, elle s'engage à ne pas enregistrer et à ne pas contrôler le contenu des messages, ni à rechercher l'identification des salariés destinataires de ces messages.

L'utilisation de l'adresse Email de messagerie mise à leur disposition emporte adhésion aux conditions d'utilisation mentionnées ci-dessus.

Tout salarié pourra s'inscrire sur la liste de diffusion des Organisations Syndicales de son choix afin d'être informé sur sa messagerie professionnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale dans la rubrique dédiée.

Les représentants syndicaux s'engagent à respecter systématiquement le droit d'opposition des salariés à la réception d'un tract ou d'une publication syndicale.

3.3 Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichages sont mis à disposition au siège à Nice et sur le site administratif de l'aire toulonnaise, aux emplacements existants à la signature du présent accord.

3.4 Autres moyens de communication

Les tracts et journaux syndicaux peuvent être distribués directement par les Organisations Syndicales à l'intérieur de la CECAZ, pendant le temps de travail sous réserve que cette distribution n'occasionne pas de gêne à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organisations syndicales peuvent assurer la diffusion de leurs communications par la voie du courrier interne.



Chapitre 4 : Absence des représentants syndicaux

Le temps de délégation est consacré uniquement aux activités relevant du mandat détenu et le temps de travail hors délégation est consacré exclusivement aux activités professionnelles associées au poste occupé.

4.1 Délai de prévenance

Pour chaque absence prise en vertu des crédits d'heures, les représentants syndicaux doivent respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

4.2 Saisie des absences

Les représentants syndicaux devront saisir dans l'outil de gestion des temps leurs délégations prévisionnelles. A titre d'information, le logiciel mis à la disposition de ces derniers, au jour de la signature du présent accord, est le logiciel Services RH. En cas d'impossibilité technique, ces délégations devront être remontées à la direction des Ressources Humaines par tout autre moyen écrit.

La saisie des délégations a pour objet de permettre l'information, le calcul et le suivi des heures.

Le crédit d'heures étant attaché à un mandat déterminé, son utilisation en cas de mandats multiples doit être bien distincte selon les mandats.

Tout changement dans l'utilisation des heures saisies devra être porté à la connaissance de la DRH, qui mettra à jour le logiciel.

La pose d'une délégation est valorisée à 8 heures pour une journée entière et 4 heures pour une demi-journée. Ce décompte concerne l'ensemble des salariés titulaires de mandats.

Chapitre 5 : Assurance Auto Mission

Dans le cadre de leurs déplacements sur le territoire de la CECAZ, au titre de leur mission dans le cadre de leurs mandats les représentants syndicaux bénéficient des garanties octroyées par la police d'assurance auto mission contractée par la CECAZ.

Chapitre 6 : Carrière des représentants syndicaux

Conformément au cadre fixé par l'accord GPEC du Groupe BPCE en date du 22/12/2017, les parties signataires entendent rappeler l'importance du respect en toute circonstance du principe de non-discrimination dans l'exercice des activités d'une organisation syndicale et la nécessité de faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance syndicale dans le cadre, notamment, de promotions, de formations professionnelles, d'entretiens professionnels, de mesures disciplinaires, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux et de rupture du contrat de travail.



L'appartenance syndicale ne doit en aucun cas être le fondement d'une décision prise par l'employeur au sujet de n'importe quel salarié. Cela ne doit pas non plus être un motif de pression sur le salarié. L'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas remplir ses objectifs en invoquant le temps consacré à l'exercice de son mandat, au détriment du temps passé à l'exercice des fonctions qui sont les siennes dans le cadre de son contrat de travail.

6.1 Prise de mandat

Au début de son mandat, le représentant syndical bénéficie d'un entretien individuel dit de « prise de mandat » conformément aux dispositions de l'accord GPEC du Groupe BPCE précité.

6.2 Mesures de gestion de carrière pendant le mandat

Les salariés ayant un mandat bénéficient des mêmes entretiens que les salariés de l'entreprise (entretien professionnel, entretien d'appréciation des compétences, entretiens carrière...), sauf particularités indiquées dans les articles qui suivent.

Ils bénéficient également d'entretiens spécifiques d'appréciation de compétences mandat.

6.2.1 Formation

Les représentants syndicaux bénéficient des formations en lien avec leur métier actuel.

6.2.2 Rémunération

La loi prévoit une garantie salariale pour les salariés ayant un temps de délégation théorique supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail.

Les représentants syndicaux bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L.3221-3 au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même classification et dont l'ancienneté est comparable.

6.2.3 Entretien d'appréciation des compétences

Il est prévu un entretien d'appréciation des compétences mandats pour les salariés ayant un temps de délégation supérieur ou égal à 30 %. Cet entretien est organisé par la Direction des Ressources Humaines tous les deux ans.

L'entretien consiste à identifier et apprécier les compétences mobilisées dans le cadre de l'exercice de mandats pour une intégration dans leur gestion de carrière et parcours professionnel.



Les salariés ayant un temps de délégation inférieur à 30 % peuvent aussi demander à bénéficier de cet entretien.

Tous les salariés ayant un temps de délégation inférieur ou égal à 60 % bénéficient de l'entretien d'appréciation des compétences métiers, selon la même périodicité et les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Les salariés permanents (temps de mandat supérieur à 60 % de son temps de travail) peuvent demander de bénéficier de cet entretien d'appréciation des compétences métiers par la Direction des Ressources Humaines.

6.2.4 Entretien professionnel

L'entretien professionnel est obligatoire pour l'ensemble des salariés tous les deux ans, qu'ils aient ou non un mandat. L'entretien est mené par le responsable hiérarchique sauf pour les salariés permanents (temps de mandat supérieur à 60 % de son temps de travail) pour lesquels il est mené par la DRH (Directeur des Ressources Humaines).

6.3 Perte partielle ou totale du mandat

Les représentants syndicaux bénéficient d'un entretien de fin de mandat (assimilé à un entretien professionnel) conformément aux dispositions de l'accord GPEC du Groupe BPCE précité. Plusieurs mesures d'accompagnement (bilan de compétences, formations, VAE, tutorat...) peuvent être proposées selon la situation des représentants syndicaux.

Chapitre 7 : Dispositions déontologiques et sécurité

Les organisations syndicales doivent respecter strictement les lois et règlements relatifs au droit d'expression syndical, au droit de presse, à l'abus de droit et au droit d'auteur. Les espaces d'information mis en place par le présent accord ne doivent contenir ni injure, ni diffamation, conformément aux dispositions relatives à la presse, ni propos racistes, sexistes ou xénophobes. Il importe également de respecter les obligations imposées par la loi informatique et liberté ainsi que celles prévues par les dispositions statutaires et notamment la Charte du Système d'information. Enfin, la protection de la vie privée et le droit à l'image doivent être respectés dans toute publication.

Le contenu de ces espaces d'information ne saurait en aucun cas engager la responsabilité civile ou pénale de l'entreprise.

Le logo Caisse d'Épargne ne peut être utilisé ou modifié sauf accord préalable de la CECAZ conformément aux dispositions de Code de la Propriété Intellectuelle notamment sur la protection de la marque.



Chapitre 8 : Durée et Révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur au jour de la mise en place du CSE. Il se substitue à tout accord ou usage ayant, en tout, ou partie, le même objet.

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions légales à tout moment par voie d'avenant.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer toutes les parties signataires par courrier recommandé ou lettre remise en main propre.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du siège social de la CECAZ.

Chapitre 9 : Dépôt – Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à la DIRRECTE via la plateforme en ligne Télé accords et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice.

Un exemplaire sera également transmis à l'adresse numérique de la branche. Enfin il fera l'objet d'un affichage à destination du personnel sur le site intranet de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Nice, le 1er Août 2019 en 5 exemplaires.

Pour la Caisse d'Épargne Côte d'Azur :

Bénédicte SOLANET

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Transformation

Pour les organisations syndicales :

Robert ROMEO

Délégué Syndical central SNE-CGC

Bruno AGUIRRE

Délégué Syndical central SNP-FO

Norbert DUPRAY

Délégué Syndical central SU-UNSA