

ACCORD RELATIF A L'EXERCICE SYNDICAL

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Madame Anne VIAUD-MURAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentées par :

- Madame Barbara BOUBENNEC pour la CFDT,
- Monsieur Xavier GUILLEMET pour la SNE CGC,
- Monsieur Fabien CLOIREC pour SUD SOLIDAIRES BPCE,
- Madame Michèle NOUVEL pour le Syndicat Unifié/UNSA,

d'autre part,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

Sommaire

Préambule	3
Article 1 : Les sections syndicales	3
1.1 – Moyens accordés aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale	3
1.1.1 – Heures de délégation	3
1.1.2 – Local et matériel	4
1.1.3 – Moyens financiers	4
1.2 – Moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale	4
Article 2 : Les délégués syndicaux	5
2.1 – Désignation	5
2.2 – Mandat	5
2.3 – Moyens.....	5
2.3.1 – Heures de délégations	5
2.3.2 – Déplacements	6
2.4 – Règles de gestion	6
Article 3 : Délégué syndical coordinateur	6
Article 4 : Réunions de négociation syndicales	7
Article 5 : Dispositions finales	7
5.1 - Entrée en vigueur	7
5.2 - Révision de l'accord.....	7
5.3 - Dépôt et Publicité.....	8

Préambule

L'accord relatif à l'exercice syndical au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire (ci-après CEBPL) en date du 12 avril 2019 prendra fin au jour de la fin des mandats en cours des membres de la délégation du personnel au CSE ou au plus tard, au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections des membres de la délégation du personnel au CSE en 2023.

La direction de la CEBPL et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de faire le point sur les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'activité syndicale au sein de l'entreprise.

Par le présent accord, les parties entendent consacrer les moyens humains et financiers complémentaires à destination des organisations syndicales de l'entreprise dans le souci de contribuer à un dialogue social de qualité en son sein.

Le présent accord a donc pour objectif de fixer les modalités d'organisation de l'activité syndicale au sein de la CEBPL et plus particulièrement :

- de définir la mise en place des sections syndicales et des délégués syndicaux ;
- de déterminer les moyens dont ils sont dotés.

Dès lors, à son entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace toutes les dispositions prévues par l'accord du 12 avril 2019, ce dernier étant arrivé à son terme.

Article 1 : Les sections syndicales

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise chaque syndicat qui satisfait aux critères de l'article L 2142-1-1 du Code du travail peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

1.1 – Moyens accordés aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale

1.1.1 – Heures de délégation

Les organisations syndicales représentatives de la CEBPL ayant constitué une section syndicale bénéficient d'un crédit annuel de :

- 2500 heures, à répartir entre les OSR au prorata des voix obtenues au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE.
Ces heures peuvent être attribuées aux personnes bénéficiaires d'un mandat syndical ou d'un mandat électif après information préalable de l'employeur au minimum 6 jours ouvrables avant la prise des heures.
- 500 heures, à répartir entre les OSR au prorata des voix obtenues au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE.
Ces heures peuvent être réparties à la main des OSR aux personnes bénéficiaires d'un mandat syndical, d'un mandat électif ou aux salariés de la CEBPL et après information préalable de l'employeur au minimum 6 jours ouvrables avant la prise des heures. Les salariés de la CEBPL, non titulaires d'un mandat de représentation du personnel ne bénéficient d'aucune protection.

Ces heures complémentaires visent à exercer toute mission en lien avec l'activité syndicale ou représentative au CSE en lien direct et exclusif avec l'activité de la CEBPL ou du groupe BPCE.

Ce crédit d'heures complémentaire inclut le crédit d'heures annuel prévu par l'article L2143-16 du code du travail.

1.1.2 – Local et matériel

Un local spécifique aménagé est mis à la disposition de chaque OSR sur l'agglomération Nantaise et à leur demande en agglomération Rennaise.

Le local mis à disposition est équipé :

- d'un ordinateur ;
- d'une imprimante couleur ;
- d'une ligne téléphonique ;
- d'un scan.

L'achat et l'entretien de ce matériel sont sous l'entière responsabilité de l'employeur.

Tous les frais de fournitures et de fonctionnement sont à la charge de chaque OSR.

1.1.3 – Moyens financiers

Il est attribué annuellement à l'ensemble des OSR 33 000 euros, c'est-à-dire :

- 16 500 euros : à répartir également entre chaque OSR ;
- 16 500 euros : à répartir entre les OSR au prorata des voies obtenues aux dernières élections du Comité Social et Economique.

En conformité avec leur objet, les OSR disposent librement de cette subvention, sans récapitulatif annuel.

1.2 – Moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale

Les sections syndicales bénéficient d'un local commun sur l'agglomération Nantaise.

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le/ délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Chaque représentant de la section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif.

Le crédit d'heures n'est pas reportable d'un mois à l'autre et ne peut pas être mutualisé.

Article 2 : Les délégués syndicaux

2.1 – Désignation

Chaque OSR dans l'entreprise a la faculté de désigner, parmi les candidats aux élections professionnelles qui remplissent les conditions prévues par la loi, jusqu'à 4 délégués syndicaux.

Par ailleurs, l'OSR ayant récolté le plus de suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles se verra attribuer 2 délégués syndicaux supplémentaires.

La seconde OSR ayant récolté le plus de suffrages valablement exprimés se verra elle attribuer 1 délégué syndical supplémentaire.

En outre, chaque OSR aura la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'elle remplit strictement les conditions prévues à l'article L.2143-4 du code du travail.

En tout état de cause, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut conduire à ce qu'il y ait plus de 4 délégués syndicaux par OSR présents aux réunions à l'initiative de l'employeur.

2.2 – Mandat

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'OSR l'ayant désigné.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membres élus au CSE ou de représentant syndical au CSE.

2.3 – Moyens

2.3.1 – Heures de délégations

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de 24 heures par mois. Ce crédit d'heures est mutualisable, ainsi les délégués syndicaux peuvent chaque mois répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur le temps de délégation.

Ce crédit d'heures peut être utilisé soit en heures soit à raison de 7 demi-journées (groupées ou non).

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

2.3.2 – Déplacements

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

2.4 – Règles de gestion

Il est convenu que pour tout crédit d'heures prévu dans cet accord :

- une journée équivaut à 7 heures
- une demi-journée équivaut à 3 heures et demie.

Ces principes de gestion concernent l'ensemble des salariés titulaires de mandats dont les cadres au forfait en jours, notamment en ce qui concerne le suivi de leur temps de travail journalier et hebdomadaire.

Enfin, lorsque le présent accord prévoit un crédit d'heures en référence à l'année civile, le nombre d'heures de délégation est proratisé en conséquence.

Tous les délégués syndicaux et représentants de section syndicale doivent :

- En début de mois, saisir sur l'outil « Service » les heures de délégation prévisionnelles ;
- Prévenir 48h à l'avance le responsable hiérarchique de tout changement et au plus tard au moment de leur départ en cas de force majeure.

Les noms et prénoms du ou des délégué syndicaux dont le délégué syndical coordinateur, le délégué syndical coordinateur adjoint et le ou les représentant(s) syndicaux au CSE sont portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales et dans la rubrique Dialogue social au sein de l'intranet.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué syndical.

Article 3 : Délégué syndical coordinateur

Chaque OSR désignera en son sein un délégué syndical coordinateur (ci –après DSC) ainsi qu'un délégué syndical coordinateur adjoint.

Le DSC a vocation à :

- Etre l'interlocuteur privilégié auprès de la Direction ;
- A centraliser les revendications de son organisation syndicale dans le cadre des négociations avec l'employeur.

En cas d'indisponibilité du DSC, le délégué syndical coordinateur adjoint peut le remplacer.

Dans le cadre des négociations d'accords d'entreprise, chaque OSR au sein de la CEBPL peut composer sa délégation salariale comme suit :

- Un DSC ;
- Un délégué syndical coordinateur adjoint ;
- Deux délégués syndicaux désignés de façon ponctuelle en fonction des thèmes des négociations abordées.

En outre, chaque DSC bénéficie de la mise à disposition d'un ordinateur portable et d'un équipement permettant l'accès à internet et au portail de l'entreprise.

Le DSC bénéficie d'une journée supplémentaire de délégation par mois.

Article 4 : Réunions de négociation syndicales

Les parties ont tiré les enseignements de la période de pandémie et souhaitent poursuivre les engagements de la CEBPL en matière environnementale afin de limiter les déplacements et les risques inhérents. A ce titre, il est convenu que dans le cadre des réunions de négociations syndicales au sein de la CEBPL, la première réunion d'ouverture de chaque négociation se tienne en visioconférence dès lors que celle-ci est consacrée à la fixation du calendrier des réunions de négociation et à la présentation des thèmes relevant de la négociation.

Article 5 : Dispositions finales

5.1 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au jour de la fin des mandats en cours des membres de la délégation du personnel au CSE ou au plus tard, au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections des membres de la délégation du personnel au CSE en 2023.

5.2 - Révision de l'accord


Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant dans les conditions légales. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifier. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

5.3 - Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 28 avril 2023

Pour la CEBPL, 8DE064C643CD42D...

Pour la CFDT, 18E3C50FAF024CB...

Pour le SNE-CGC, 2021D8048927414...

Pour le Syndicat Unifié/UNSA, 8D9121B5D7B741E...

Pour SUD SOLIDAIRES. 413FE8DF159A447...