

ARTICLE 5

DROIT SYNDICAL

I. Dans l'entreprise :

Le droit syndical ou de la représentation du personnel peut faire appel, pour certaines dispositions, à la notion de personnel d'encadrement. Au sens de la Convention collective, les emplois d'encadrement, c'est-à-dire comportant une responsabilité dans l'animation d'autres salariés, se situent dans les Classes II et III.

1.1. Moyens d'exercice du droit syndical

- *Nombre de délégués :*

En application de l'article L. 2142-1 du Code du travail, chaque organisation syndicale peut constituer un syndicat ou une section syndicale dans une Caisse régionale ou un organisme adhérent à la convention collective.

Dans les conditions de l'article L. 2143-3 du même Code, chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux, pris parmi les salariés, pour la représenter auprès de la Direction afin d'assurer la défense des intérêts de ses membres.

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat ou section syndicale est fixé en application de l'article R. 2143-2 du Code du travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués

Chacun de ces délégués syndicaux titulaires est assisté par un délégué syndical suppléant, qui bénéficie de la même protection légale.

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents d'au moins 500 salariés, en application et dans les conditions de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

La désignation d'un délégué syndical titulaire et de son suppléant doit être notifiée par l'organisation syndicale à la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme intéressé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la Direction contre récépissé.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué.

- *Crédit d'heures :*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise en application de l'article L. 2143-20 du Code du travail.

Chaque délégué syndical titulaire ou son suppléant dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel d'heures dans les conditions suivantes :

- de 50 à 300 salariés : 20 heures,
- au-delà de 300 salariés : 25 heures.

En outre, en application de l'article L. 2143-16 du Code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention collective ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents occupant au moins 500 salariés, et 18 heures par an dans ceux occupant au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel doivent percevoir pour le temps consacré à l'exercice de leurs mandats, une rémunération conventionnelle et extra-conventionnelle strictement égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé.

- **Moyens :**

La liberté d'affichage des communications syndicales et la liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues et s'exercent conformément aux dispositions du Code du travail. Il en est de même pour la collecte des cotisations syndicales.

Les moyens matériels adaptés attribués à la section syndicale, notamment les moyens de communication des publications syndicales, sont fixés par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Chaque organisation syndicale peut réunir les salariés dans l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec la Direction ou ses représentants.

Au minimum un local commun aménagé convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués est mis à la disposition des sections syndicales. Ce local est distinct de celui mis à la disposition du Comité Social et Economique.

En application de l'article L. 2142-8 du Code du travail, ce local est distinct pour chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents où sont occupés au moins 1000 salariés.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Des absences non rémunérées sont autorisées dans des conditions définies par chaque Caisse régionale ou organisme adhérent à la convention collective pour exercer un mandat auprès d'organismes professionnels agricoles. La liste de ces organismes est fixée par accord.

1.2. Exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et activité professionnelle

A. Le droit syndical et l'activité professionnelle :

La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité.

En début de mandat, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, et chaque année, au moment de l'entretien prévu à l'article 33 de la présente Convention, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et le représentant de la Caisse régionale (responsable hiérarchique, représentant de la DRH, ..., selon les cas) examinent conjointement tous les moyens susceptibles de concilier l'exercice du mandat et la tenue de l'emploi (absences, répartition de la charge de travail, communication, information, formation, etc...).

B. Le droit syndical et l'évolution professionnelle :

La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.

Comme tout salarié de la Caisse régionale, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences.

Dans son emploi, il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.

Comme tout salarié, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle.

A l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

Les entretiens prévus par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur (entretiens de début de mandat, professionnels périodiques, de fin de mandat) permettent des échanges sur les différentes actions d'accompagnement et de maintien des compétences dans le cadre des objectifs définis au présent article.

II. Au niveau de la Branche ⁽¹⁾ :

Les organisations syndicales signataires de la présente convention bénéficient des dispositions suivantes :

Les organisations syndicales feront connaître, par écrit, aux Directions intéressées, par l'intermédiaire de la F.N.C.A., ceux qui, parmi leurs adhérents, assument des responsabilités syndicales à l'échelon national.

Des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, seront accordés aux responsables syndicaux visés à l'alinéa précédent, à condition que la demande, émanant de l'organisation syndicale elle-même, parvienne au moins huit jours à l'avance à l'employeur, avec copie à la F.N.C.A.

¹ Le paragraphe II a été modifié par l'accord de Branche du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche - effet au 01/01/2016 pour une durée de 5 ans - ; ces dispositions qui ont été intégrées, ont été actualisées par l'accord du 12 avril 2018.

2.1 Les congés payés exceptionnels

- a. L'article 5-II prévoit des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.
- b. Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, une enveloppe globale de 2300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche.
- c. Le nombre maximum de jours de congés accordés, par année civile, à chaque organisation syndicale représentative, sera composé :
 - d'un socle commun de 130 jours ouvrés par organisation syndicale représentative de la Branche, auquel il sera ajouté trois jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné conformément aux dispositions de l'article L.2143-7 du Code du travail, au titre de l'article R.2143-2 du Code du travail,
 - et d'un reliquat obtenu en déduisant de l'enveloppe des 2300 jours, le socle commun des 130 jours et les trois jours ouvrés par délégué syndical visés au paragraphe ci-dessus. Ce reliquat sera réparti selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, ces congés ne pourront excéder 35 jours par an par salarié.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application de l'accord du 2 juillet 2015, les jours de congés qui lui étaient accordés en application de ce dernier, seront répartis au profit des organisations syndicales représentatives selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122 -5 et suivants du code du travail.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales bénéficiaires (6 organisations syndicales représentatives à la date de l'accord du 2 juillet 2015), les jours de congés exceptionnels prévus au point b. du présent article seront répartis selon les modalités prévues au c. du présent article.

2.2 Le permanent à l'échelon national

Le statut du permanent

Chaque organisation syndicale représentative peut appeler un salarié titulaire d'une Caisse régionale, ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective, à exercer une fonction de permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles. Lors de la prise de fonction d'un permanent à l'échelon national, une communication sera faite sur son statut auprès de son organisme d'origine.

Ce salarié bénéficie d'un détachement de trois ans, renouvelable.

Dans le cadre de ce détachement, ce salarié conservera sa rémunération conventionnelle et bénéficiera de la rémunération extra-conventionnelle servie dans sa Caisse régionale à un salarié occupant un emploi de même position de rémunération de la qualification de l'emploi et dont les activités sont de nature administrative. En outre, il continuera à bénéficier des garanties de la Convention Collective, ainsi que des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont accordés aux salariés de son organisme d'origine.

Pendant la durée du détachement, le permanent à l'échelon national conserve son droit d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles qui se déroulent dans son organisme d'origine. Le permanent à l'échelon national en fonction peut se porter candidat aux élections locales de son entité d'origine à la condition qu'une fois élu localement, il démissionne de son mandat de permanent à l'échelon national dès la proclamation des résultats du scrutin local.

A la fin de ce détachement, quelle qu'en ait été la durée, ce salarié sera réintégré dans son emploi et dans son lieu de travail d'origine.

Toutefois, la réintégration pourra se faire dans un emploi au minimum équivalent ou dans un autre lieu de travail avec l'accord de l'intéressé. La réintégration professionnelle doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions d'accompagnement notamment si un changement d'orientation est envisagé.

Ce salarié bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

En cas d'événement grave affectant la santé ou la situation familiale du salarié, ce dernier pourra être réintégré, avant l'arrivée du terme prévu, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Le détachement du permanent à l'échelon national prend fin de plein droit lorsqu'à l'issue de la mesure d'audience prévue aux articles L.2122-5 et suivants du code du travail, le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif au niveau de la Branche.

L'évolution salariale du permanent

L'évolution salariale des permanents syndicaux nationaux, détachés à temps plein, est vérifiée tous les ans pour s'assurer que ces derniers bénéficient des mêmes évolutions de rémunération que les salariés de leur entité d'origine placés dans une situation comparable.

Cette vérification s'effectue sur la base d'un panel servant de population de référence selon la méthode adoptée depuis 2010.

L'indemnité de fonctionnement

L'indemnité de fonctionnement destinée à participer aux frais de fonctionnement relatifs aux missions du permanent de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche est revalorisée de façon automatique tous les trois ans.

Cette revalorisation s'effectue en appliquant les taux annuels d'inflation hors tabac compris dans la période de trois ans.

2.3 La prise en charge des frais de nuitée

Les représentants des organisations syndicales siégeant aux réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation qui ont un temps de transport en train supérieur à 2 heures de trajet aller de gare à gare bénéficieront, à leur demande, de la prise en charge de la nuitée (repas du soir et petit déjeuner du lendemain matin compris) la veille de la réunion de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Le remboursement se fera, sur justificatifs des dépenses réelles, dans la limite d'un plafond qui sera établi par ailleurs en fonction des pratiques en vigueur, et communiqué aux organisations syndicales.