Accord

portant sur

Le dialogue social et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur Général Adjoint, Monsieur Yves SCHWARTZ,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par José GUINAUDEAU.

SNECA-CGC, représentée par Corinne DENIS

SUD-CAM, représentée par Véronique TESSIER

PREAMBULE

Les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Ordonnances Macron » instituent une réforme importante du droit du travail. Les nouvelles règles concernent la négociation collective mais également les instances représentatives du personnel avec la création d'une instance unique du personnel regroupant les délégués du personnel, le Comité d'Entreprise et le CHSCT.

Ces ordonnances font suite à des réformes successives en faveur du renforcement du dialogue social en entreprise :

- Un renforcement du champ de la négociation collective au profit de la négociation en entreprise en 2004
- Un renforcement de la légitimité des acteurs depuis 2008 avec la réforme de la représentativité syndicale et patronale
- Un renforcement de la légitimité des accords collectifs depuis 2008 avec la notion d'accord majoritaire

Ces différentes réformes ont marqué le début d'une co-construction du pacte social et économique dans les entreprises.

JG. CD VT

Les ordonnances dites Macron s'inscrivent dans la continuité de ces différentes réformes et marquent un vrai projet de transformation sociale et un renforcement de la démocratie sociale dans l'entreprise.

Plus particulièrement les ordonnances portant sur la négociation collective permettent aux partenaires sociaux une plus large capacité d'anticiper et de s'adapter de manière simple, rapide et sécurisée en prévoyant une véritable primauté à la négociation d'entreprise et une professionnalisation des acteurs du dialogue social notamment par la fusion des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires souhaitent s'inscrire pleinement dans cette démarche en tenant compte des spécificités et du contexte de la Caisse régionale.

La Caisse régionale évolue sur un territoire dense et dynamique mais aussi très concurrentiel. Elle doit également faire face aux mutations technologiques, techniques et comportementales qui impactent l'ensemble du secteur bancaire et s'adapter dans un contexte et délai contraints par ces évolutions technologiques qui sont très rapides.

Ainsi, les parties signataires souhaitent renforcer par cet accord, le dialogue social dans l'entreprise avec une approche qualitative et nécessairement constructive au regard des enjeux et mutations technologiques de l'entreprise.

Elles souhaitent également faire du dialogue social la conciliation de l'économique et du social dans l'entreprise afin de pérenniser et d'accroitre sa performance.

Les parties souhaitent rappeler que le présent accord s'inscrit également dans les précédents accords conclus sur le dialogue social et le fonctionnement des IRP tout en ayant la volonté de définir les contours d'une nouvelle négociation collective d'entreprise et une professionnalisation des représentants du personnel.

Les principaux objectifs de l'accord sont :

- d'organiser la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)
- d'organiser un dialogue social constructif et de qualité dans l'entreprise.
- d'améliorer la communication entre les partenaires sociaux (notamment entre organisations syndicales, représentants du personnel, direction et salariés).
- de faciliter l'exercice des mandats des représentants du personnel, dans le respect des prérogatives de chaque instance.
- de concilier au mieux l'exercice des métiers de la Caisse Régionale au quotidien avec les responsabilités liées à un mandat de représentant du personnel.

Les dispositions relatives aux parcours des représentants du personnel sont traitées dans un autre accord d'entreprise.

JG · CD VT

Unicité des IRP : La Caisse Régionale Atlantique Vendée constitue une entité juridique, économique et sociale unique. En conséquence, le principe d'unicité des instances représentatives du personnel fonde leur mise en place et leur fonctionnement.

Article I. – LE CADRE GENERAL DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA CAISSE REGIONALE

Les dernières mesures du dialogue social réalisées dans le cadre des deux précédents accords d'entreprise démontrent que le dialogue social dans la Caisse régionale n'est pas reconnu de qualité par les collaborateurs. Entre 2014 et 2017, les collaborateurs démontrent toujours peu d'intérêt au dialogue social dans l'entreprise et considèrent toujours une qualité des relations sociales qui se dégrade.

Pour autant, les partenaires sociaux souhaitent améliorer cette situation en posant de nouvelles bases du dialogue social basée sur la confiance et le respect réciproques permettant aux acteurs de s'entendre et de se comprendre au profit du développement de la performance économique et sociale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent que le dialogue social doit permettre d'accompagner conjointement les différentes transformations de l'entreprise.

Afin d'améliorer cette situation, les partenaires sociaux entendent aujourd'hui mettre en place des dispositions conduisant à améliorer la qualité des relations sociales et la perception qu'en ont les salariés de l'entreprise. A cet effet, les parties conviennent en premier lieu de définir la notion de dialogue social, puis d'élaborer des outils de mesure et enfin de partager une communication commune.

Section 1.01 Définition du dialogue social

Les partenaires sociaux souhaitent se référer à une définition indépendante du dialogue social qui est celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

« *Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.*

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique.

Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie. »

Les bases d'un dialogue social constructif dans l'entreprise doivent être partagées entre l'ensemble des partenaires sociaux. Aussi, il est convenu entre les parties de définir les objectifs communs de la manière suivante :

VT JG. CD

- Accompagner les salariés dans les évolutions conjoncturelles, structurelles et technologiques de l'entreprise au travers de la négociation et du Comité Social et Economique (CSE).

- Associer le plus en amont possible les partenaires sociaux aux évolutions majeures de l'entreprise.

- Adapter le statut social et améliorer les conditions de travail des collaborateurs.

- Informer, former et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre de la politique économique, financière et sociale de l'entreprise.

- Respecter les prérogatives des représentants du personnel (syndicaux et élus).

- Garantir un traitement équitable entre les différents partenaires sociaux.

- Instaurer une vision objective et positive des relations sociales.

- Valoriser l'exercice de mandat de représentant du personnel et leur rôle dans l'entreprise.

- Faire partager au corps social les missions et prérogatives des représentants du personnel.

- Anticiper et tout mettre en œuvre pour tenter de résoudre en amont les éventuelles divergences susceptibles de se traduire en conflit.

Les partenaires sociaux s'engagent donc à œuvrer pour l'atteinte de ces objectifs communs.

Section 1.02 Mesure du dialogue social

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mesure de la qualité du dialogue social dans l'entreprise notamment afin de prendre les mesures complémentaires pour l'améliorer.

Ainsi, différentes démarches de mesure tant quantitative que qualitative du dialogue social dans l'entreprise sont prévues :

- Réalisation d'une enquête spécifique sur le dialogue social sur la base de l'enquête construite en concertation entre les parties signataires en 2016/2017, et menée auprès d'un panel de salariés. Il est convenu de réaliser cette enquête dans les 6 premiers mois suivant le début des mandats soit au cours du 1er semestre 2019 puis au cours du 1er semestre précédent la fin des mandats soit en 2022 afin de préparer la négociation dans le cadre du renouvellement des instances représentatives du personnel.

- Le baromètre de satisfaction des collaborateurs mis en place dans l'entreprise est également un outil de mesure du dialogue social au sein de la CR.

- D'autres outils de mesure assortis d'indicateurs pourront être imaginés et mis en place dans le cadre d'un travail élaboré en commun.

- Chacune des parties reste libre de réaliser ses propres enquêtes selon ses prérogatives et ses moyens propres.

JG. CD VT

Les parties signataires réaliseront un bilan et analyseront les résultats de l'enquête afin de mettre en perspective les éventuelles pistes d'améliorations.

Section 1.03 Communication commune

Les partenaires sociaux, direction et organisations syndicales, souhaitent valoriser l'importance du rôle des représentants du personnel, élus ou désignés, dans la qualité du dialogue social.

Les Ordonnances du 22 septembre 2017 prévoient une primauté de l'accord d'entreprise sur de nombreuses thématiques du droit du travail et donc un espace de dialogue social beaucoup plus large pour construire l'avenir social et économique de l'entreprise.

Cette plus grande liberté de négociation dans l'entreprise s'accompagne également d'une professionnalisation des représentants du personnel, qui doit s'articuler avec les parcours professionnels dans l'entreprise.

Par ailleurs, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 et les ordonnances prévoient également une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles et une limitation du nombre de mandats successifs.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions amènent nécessairement un renouvellement des représentants du personnel plus fréquent et régulier.

Les parties signataires sont conscientes des enjeux sur la représentation du personnel et ont décidé de réaliser une communication commune sur le rôle des représentants du personnel afin de susciter des vocations au sein de l'entreprise.

Cette communication sera réalisée au moment des élections professionnelles. Si les parties signataires l'estiment nécessaire, une nouvelle communication commune sur le rôle des représentants du personnel et la nécessité du dialogue social pourra être diffusée pendant la durée de l'accord.

Section 1.04 Droits et obligations des parties

Dans le cadre d'un fonctionnement équilibré et respectueux des prérogatives de chaque partie, il est convenu de fonder le dialogue social sur la mise en œuvre de droits et obligations réciproques.

(a) Droits et obligations de la Direction de la Caisse régionale

La direction de la Caisse Régionale s'engage :

- A traiter de façon identique et équitable les organisations syndicales représentées dans la Caisse Régionale et les représentants du personnel et veillera à la bonne application du principe de non-discrimination syndicale.

- Au début de chaque mandat, les représentants du personnel sont réunis par la direction afin de leur rappeler les règles de fonctionnement attachées à l'exercice du mandat, leurs droits et leurs devoirs. Leurs managers sont également informés par la direction des dispositions utiles à la bonne gestion des mandats dans leur unité. Une fiche récapitulative des dispositions et des règles applicables en la matière est remise au début du mandat à chaque représentant du personnel et à leurs managers.

JG . CD

- A former les représentants du personnel à la compréhension du fonctionnement et de l'environnement de l'entreprise notamment sur les dimensions stratégiques, économiques et juridiques de l'entreprise.

- A préparer et informer, au besoin lors de réunions préalables spécifiques, les représentants du personnel en leur donnant les éléments d'analyse et de compréhension nécessaires en fonction des dossiers présentés en Comité Social et Economique.

- A organiser des réunions techniques d'information, de formation ou d'échanges (hors crédits d'heures) afin de faciliter l'appropriation des sujets relatifs à l'environnement économique, financier, sociétal ... etc.

- A réaliser des contrôles réguliers sur la bonne application du présent accord afin de s'assurer du respect des droits et des obligations reconnus à tout représentant du personnel dans la Caisse Régionale.

(b) Droits et obligations des représentants du personnel

Les sections syndicales et les représentants du personnel s'engagent :

- A exercer leurs mandats dans le respect de leurs attributions.

- A respecter les règles définies en matière de crédits d'heures et d'information en cas d'absence.

- A veiller à l'équilibre de la représentativité des représentants du personnel : hommes/femmes, âges, siège/réseau, emplois ...

- A veiller au respect de la confidentialité des informations et des dossiers présentés comme tels par la direction dans l'exercice de leur mandat.

- Lors des réunions plénières des différentes instances, à privilégier les échanges, les suspensions de séance et, au besoin, les reports d'avis plutôt que des postures et des avis déjà écrits et formalisés.

- A participer aux différentes réunions initiées par la direction : réunions techniques, réunions préparatoires d'informations, réunions de formation ... etc.

- A maintenir et développer un mode relationnel basé sur la confiance, la courtoisie et le respect.

- A déclarer leur participation aux réunions plénières dans l'outil prévu à cet effet, confirmée par la signature des feuilles de présence.

- A être acteur de son parcours professionnel dans l'entreprise notamment en maintenant une activité professionnelle pendant toute la durée du mandat et à participer aux formations proposées par la direction.

- A concilier les exigences professionnelles et syndicales au quotidien.

JG. CD VT

Section 1.05 Prévention des conflits

Conformément à la constitution, la grève constitue un droit fondamental reconnu et en tant que tel il est réaffirmé au sein de la Caisse Régionale comme un droit inaliénable.

Cependant, les conflits sociaux constituant un constat d'échec pour les parties à la négociation, elles conviennent de tout mettre en œuvre pour prévenir et gérer les situations susceptibles de conduire à des conflits.

Soucieuses de rechercher des voies de solution pleinement respectueuses du droit de grève, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place une véritable procédure de prévention des conflits collectifs.

Cela nécessite l'investissement effectif et loyal de tous, direction et organisations syndicales.

Les dispositions prévues ci-dessous cherchent à améliorer les comportements et les pratiques de dialogue social ayant cours au sein de la Caisse Régionale et à mettre en œuvre de nouvelles mesures utiles à la prévention des conflits collectifs du travail qui sont caractéristiques d'un échec du dialogue social.

L'analyse a posteriori montre que les causes de la plupart des conflits sont identifiables, car exprimées à l'occasion de rencontres entre les partenaires sociaux.

Pour une meilleure prévention, les parties conviennent cependant qu'il est utile, d'une part que les organisations syndicales clarifient le contenu de leurs alertes, et que d'autre part la direction de la Caisse régionale exploite mieux ces signaux afin d'y apporter une réponse argumentée dans un délai raccourci.

Les parties conviennent d'instituer une démarche de « concertation immédiate » par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser la direction d'un différend particulier, c'est à dire un litige clairement identifié, susceptible de provoquer un conflit social collectif, à savoir un mouvement de grève. Ce différend doit être explicité par écrit auprès de la direction. Celle-ci peut également prendre l'initiative de déclencher elle-même cette procédure, pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels.

Dans le cadre de cette démarche, la concertation est alors ouverte lors d'une première réunion de la Commission de Concertation Sociale, au plus tard dans les 4 jours ouvrés après la date de réception de la demande.

Cette Commission de Concertation Sociale sera composée au plus de 3 représentants par section syndicale et de représentants de la direction, et sera convoquée par la direction.

Les parties conviennent de mettre en œuvre tous leurs efforts pour privilégier les discussions afin de parvenir par la concertation à une solution et éviter ainsi un conflit collectif, caractéristique d'un échec du dialogue social.

JG. CD
VT

Les parties s'engagent également à s'informer mutuellement par écrit avant de saisir les tribunaux dans le cadre d'une action judiciaire.

Article II. LES CONDITIONS D'EXERCICE DES MANDATS

Section 2.01 L'utilisation et le suivi des absences liées aux mandats

Le code du travail attribue aux représentants du personnel des crédits d'heures spécifiques aux mandats qu'ils exercent. Cependant, afin de répondre à la spécificité de la Caisse Régionale Atlantique Vendée, dont l'activité s'exerce sur deux départements et dans près de 200 points de vente, les parties ont convenu de moyens supplémentaires facilitant le fonctionnement des instances représentatives du personnel et la gestion des mandats.

(a) L'utilisation des heures de délégation

Les heures de délégation ne peuvent être utilisées que pour des activités en relation avec le mandat auquel elles se rapportent.

La répartition des heures de délégation est possible entre les membres du CSE, y compris avec les membres suppléants du CSE. Il est également possible de reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation dans la limite de 12 mois, correspondant à l'année civile.

La mutualisation comme l'annualisation ne peuvent conduire un élu à bénéficier dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heure mensuel d'un membre titulaire.

Exemple : un membre titulaire du CSE ne pourra pas disposer de plus de 48 heures de délégation par mois (base 32 heures).

Les représentants syndicaux au CSE peuvent également reporter leur crédit d'heures individuel mensuel d'un mois sur l'autre, sans que cela ne conduise l'intéressé à bénéficier dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il dispose.

En cas de report du crédit d'heures d'un mois sur l'autre ou en cas de mutualisation entre les membres du CSE du crédit d'heures, le membre titulaire concerné doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du point de vente ou de l'unité dans laquelle exerce le représentant du personnel, il est convenu que le représentant du personnel informera son manager des absences prévisibles liées au crédit d'heures et aux réunions au moins un mois à l'avance. En cas d'utilisation de crédits d'heures qui ne peut s'anticiper dans ce délai, le représentant du personnel devra informer son manager au plus tard au moins 8 jours à l'avance de la date et durée prévues de l'absence.

En cas de situation exceptionnelle non planifiable à l'avance et imposant un départ inopiné, le représentant du personnel devra informer préalablement son manager dans les meilleurs délais.

Si l'utilisation d'heures de délégation ou l'absence liée à une réunion à l'initiative de l'employeur dans le respect des dispositions ci-dessus peuvent entrainer une perturbation dans l'unité ou le point de vente, le manager pourra en échanger avec le représentant du personnel et étudier éventuellement des solutions conjointement.

Pour assurer cette information préalable de leurs managers, les représentants du personnel utiliseront l'outil mis à leur disposition pour déclarer l'utilisation de leurs heures de délégation et leurs absences en vue d'assister à une réunion.

JG . CG

VF

L'utilisation des heures de délégation n'est pas soumise à une autorisation préalable du manager mais uniquement à une information préalable dans les conditions définies ci-dessus.

Afin de répondre aux nécessités inhérentes à l'exercice des mandats dans le cadre de cet accord, la direction organisera, selon les besoins et en complément des crédits d'heures légaux et conventionnels, des réunions d'information, de formation ou d'échanges, afin de compléter ce dispositif.

Des plages de temps spécifiques pourront aussi être accordées par la direction pour des besoins clairement identifiés et évalués.

(b) L'imputation des heures de délégation

Le temps de déplacement et le temps passé par les représentants du personnel aux réunions plénières du CSE et de la CSSCT organisées par la direction ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation et doivent faire l'objet d'une déclaration d'absence selon la procédure définie.

Le temps de déplacement et le temps passé par les membres aux autres commissions définies dans le présent accord ne s'imputent pas sur le crédit d'heures et s'impute sur le plafond annuel global de réunion de 60 heures prévu à l'article R2315-7 du code de travail.

Pour tout autre déplacement lié à la participation des élus à des réunions organisées par eux ou leur section syndicale, ainsi que les déplacements organisés dans le cadre de leur mission, le temps de déplacement et le temps passé s'imputent sur les crédits d'heures.

(c) Le décompte des heures de délégation

L'utilisation des crédits d'heures devra correspondre au nombre d'heures d'absences réelles de leur agence ou unité, selon l'horaire de travail collectif ou variable de la journée exceptés lorsque ces crédits d'heures sont exprimées en journée ou ½ journée. Les heures de délégations sont assimilées à du temps de travail effectif.

Pour l'ensemble des représentants du personnel non soumis au forfait jours, il est convenu qu'une demi-journée de délégation soit décomptée pour 4h et qu'une journée de délégation soit décomptée pour 8h, quel que soit le nombre d'heures réellement prévu dans le cadre des horaires variables ou de l'horaires collectif.

Par conséquent, un représentant du personnel soumis à l'horaire variable ou à l'horaire collectif qui souhaite poser une journée de délégation un mardi, cette journée sera décomptée à hauteur de 8H sur son crédit d'heures de délégation.

Conformément à l'article R2315-3 du Code du travail, l'utilisation du crédit d'heure pour les représentants du personnel soumis au forfait jours, est regroupée en demi-journée et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d' heures ou la fraction du crédit d' heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Ex : si un salarié en forfait jours utilise 24 heures de délégation dans un mois, ses heures sont regroupées en 6 demi-journées. Trois jours de délégation viendront donc s'imputer sur son contingent annuel de jours travaillés.

VT JG. CD

(d) Dispositif de maintien dans l'emploi et de sécurisation des compétences

Les parties signataires considèrent qu'il est important que les représentants du personnel gardent une activité professionnelle tout au long de leur mandat. Le maintien de cette activité professionnelle permet de garder un lien avec la collectivité des salariés de l'entreprise, de comprendre leurs préoccupations et d'être au service du collectif. Elle permet également aux représentants du personnel de maintenir leurs compétences et faciliter le retour à une activité professionnelle à temps plein à l'issue du mandat.

A ce titre, chaque représentant du personnel veillera à ce que son temps de travail mensuel contractuel (151,37h / mois pour un temps plein), ne soit pas réduit de plus de 70% du fait des différentes absences liées à ses mandats interne et externe. Sont pris en compte : les crédits d'heures légaux et conventionnels, tout autre crédit d'heures supplémentaire dont il peut disposer en interne et externe et le temps de présence aux différentes réunions auxquelles les représentants du personnel participent, que ce soit au sein de la Caisse régionale ou au titre d'autres mandats externes.

Cet engagement est la contrepartie de l'engagement de la Direction d'accompagner les représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel et syndical.

Ces dispositions s'appliquent également aux représentants du personnel à temps partiel, au prorata de leur temps de présence.

Section 2.02 Déplacement et remboursement des frais

Les représentants du personnel peuvent utiliser les véhicules de service de la Caisse Régionale pour leurs déplacements, selon les règles en vigueur et sans priorité. Dans un souci de maîtrise des charges et de respect de l'environnement, il est recommandé aux représentants du personnel qui se rendent aux réunions de recourir au co-voiturage.

Les frais kilométriques et les frais de repas sont pris en charge par l'employeur selon la procédure et les règles en vigueur pour les déplacements professionnels concernant :

- les réunions plénières organisées par la direction,
- les réunions des commissions prévues au présent accord (convoquées par la direction),
- les réunions des commissions paritaires d'établissement définies par la Convention Collective Nationale
- les réunions du conseil de discipline, et les entretiens préalables dans le cadre d'une procédure disciplinaire (salariés qui accompagnent),
- les visites et missions de la CSSCT décidées en séance plénière du CSE et donnant lieu à rédaction d'un compte rendu,
- toute réunion sur invitation / convocation de l'employeur (réunion technique, ...).

Les repas afférents à ces réunions sont pris en charge par la direction aux restaurants d'entreprise de Nantes et de La Roche sur Yon et seront remboursés dans la limite de 6€ par repas.

Pour les visites et missions décidées en séance plénière du CSE nécessitant un déplacement en dehors des deux sites, la direction remboursera le repas dans la limite de 12€.

En plus de ces différentes prises en charge, la direction prend également en charge les frais kilométriques liés à la participation à une réunion préparatoire par réunion plénière ordinaire initiée par la Direction :

- pour les élus titulaires au CSE, les élus suppléants en cas d'absence du titulaire à cette réunion préparatoire, et les représentants syndicaux régulièrement désignés,
- pour les délégués syndicaux titulaires et suppléants et salariés invités aux négociations.

Il est convenu que cette réunion préparatoire se déroule obligatoirement en amont de la réunion plénière.

Pour toutes les autres réunions extraordinaires, à l'initiative de la direction ou des représentants du personnel dans le cadre de leurs prérogatives, un échange préalable avec la direction fixera les modalités d'une éventuelle prise en charge de réunion préparatoire.

Article III. LA COMMUNICATION SYNDICALE

Chaque organisation syndicale communique via son site internet externe et sous son entière responsabilité.

La direction de la Caisse Régionale s'engage à afficher le lien vers les sites internet des organisations syndicales sur le portail intranet de la Caisse régionale. Ce lien sera visible sur le portail collaborateur dans l'onglet « mon réseau ».

Cette mesure vient en complément des dispositions légales et conventionnelles relatives à la diffusion et l'affichage des communications syndicales.

Afin d'assurer sa communication auprès des salariés, le Comité Social Economique dispose d'un panneau d'affichage distinct de celui des organisations syndicales dans chaque point de vente et sur les sites où des salariés exercent leur activité.

Les organisations syndicales disposent également d'un panneau d'affichage distinct de celui affecté au Comité Social Economique dans chaque point de vente et sur les sites où des salariés exercent leur activité afin de diffuser leurs communications syndicales.

Un support contenant des intercalaires de format A4 en nombre suffisant est installé dans chaque point de vente et sur les sites où des salariés exercent leur activité.

Les communications devant pouvoir être visibles et lues par les salariés qui le souhaitent, mais non visibles directement par notre clientèle, les panneaux sont fixés en priorité dans les salles de réunion/de pause. Dans les bureaux ou antennes dépourvus de salle de réunion/de pause, le support sera fixé dans un endroit non visible directement de la clientèle et accessible facilement par les salariés (couloir, ...).

- 1 intercalaire sera réservé pour chaque section syndicale, dans l'ordre alphabétique,
- 1 intercalaire sera réservé au Comité Social Economique,

JG. CD

Les communications affichées par les sections syndicales doivent être transmises de manière simultanée à l'employeur par messagerie électronique auprès du Directeur des Ressources Humaines et du Responsable des Relations et Innovations Sociales.

Cette transmission constitue une information. Le contenu de ces communications est librement déterminé par le syndicat sous les deux réserves suivantes :

- les communications doivent avoir une nature syndicale
- les dispositions relatives à la presse issues de la loi du 29 juillet 1881 doivent être respectées (pas d'injure, de provocation, de diffamation ou de fausse nouvelle).

La distribution des tracts syndicaux peut être effectuée par toute personne adhérant à la section syndicale ou par un salarié, même non syndiqué s'il est mandaté à cet effet par la section syndicale.

Le contenu des tracts est fixé librement par le syndicat, sous réserve de revêtir une nature syndicale et de ne pas contrevenir aux dispositions relatives à la presse.

Les tracts peuvent être distribués aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel. Pour les collaborateurs du site de Nantes et du site de La Roche sur Yon, la distribution peut se faire durant les plages mobiles définies dans l'horaire variable.

Il n'est pas possible de déposer en permanence une liasse de tracts dans le hall d'entrée de l'entreprise ou dans une salle de pause, ou un espace de travail.

La distribution ne doit pas apporter un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise.

Les syndicats ne peuvent utiliser, pour diffuser des tracts ou publications syndicales :

- la messagerie électronique des salariés, même si l'émetteur est une adresse externe à l'entreprise

- le courrier interne.

La direction s'engage à laisser la liberté d'accès aux salariés qui souhaitent consulter les sites internet des sections syndicales depuis leur poste de travail, via le navigateur. Les traces laissées par ces connexions ne seront pas utilisées par la direction à des fins de contrôle.

Il est rappelé que l'ensemble des communications et publications syndicales doivent respecter les dispositions relatives à la presse, contenues dans la loi du 29 juillet 1881 et les ordonnances des 6 mai 1944 et 13 septembre 1945, et qui visent les délits de presse tels qu'injures et diffamation publique, fausses nouvelles et provocation.

Article IV. LES MOYENS MIS A DISPOSITION DES SECTIONS SYNDICALES

Section 4.01 Mise à disposition de locaux et matériel bureautique et informatique

Chaque section syndicale dispose d'un local de taille comparable et meublé par site (La Roche sur Yon et Nantes).

Chaque local syndical est équipé :

- de deux postes de travail fixes connectable à Internet

JG. CD VT

- d'une imprimante avec approvisionnement en consommables
- d'un scanner
- d'un téléphone
- Un photocopieur partagé avec les organisations syndicales est mis à disposition (fournitures : papier et toner).

L'entreprise prendra en charge l'abonnement internet de chaque organisation syndicale. Cet abonnement restera sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale dispose d'un vidéoprojecteur.

Afin de minimiser les impressions papiers et de permettre une flexibilité d'accès à l'information, chaque délégué syndical titulaire sera équipé d'un ordinateur portable connecté à l'intranet de la Caisse régionale pour l'exercice de son mandat.

Cet ordinateur sera sécurisé selon les règles de l'entreprise et les délégués syndicaux s'engagent à assurer la confidentialité et la sécurité des informations qui sont contenues dans cet ordinateur par la signature d'une charte d'utilisation.

Les délégués syndicaux s'engagent également à utiliser cet ordinateur avec leur user individuel et pour un usage exclusivement en lien avec leurs activités professionnelles et syndicales.

Ces ordinateurs seront fournis aux délégués syndicaux titulaires sur leur demande.

Section 4.02 Quota réservé aux sections syndicales

Chaque délégué syndical titulaire dispose de 25 heures de délégation par mois.

Afin de permettre un meilleur fonctionnement de la section syndicale, une organisation plus souple des réunions entre élus titulaires et suppléants et un meilleur exercice des mandats, un quota global annuel de 60 jours par section syndicale est octroyé.

Dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Economique, il est convenu d'octroyer 80 jours par section syndicale de manière exceptionnelle sur l'année 2019. Sur les 3 années suivantes (2020/2021/2022), le quota octroyé sera de 60 jours par an par section syndicale.

Ce crédit spécifique est utilisable par tous les représentants du personnel titulaires et suppléants, les délégués syndicaux et tout autre salarié désigné par la section syndicale sous l'entière responsabilité de celle-ci, qui en assure le suivi régulier et le décompte. Un suivi de ce quota est par ailleurs assuré par la Direction des Ressources Humaines, sur la base des déclarations individuelles.

Les salariés qui seraient amenés à utiliser ce quota bénéficieraient ainsi d'une autorisation d'absence de leur poste de travail.

VT VG. CD

Section 4.03 Moyens financiers

Une enveloppe globale de 3000€/an pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sera versée par la Caisse régionale.

Cette enveloppe sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la Caisse régionale au prorata des résultats aux dernières élections professionnelles.

Le versement s'effectuera à la demande de chaque organisation syndicale, en janvier de chaque année pendant la durée de l'accord (dernier versement en janvier 2022).

Cette enveloppe financière doit permettre d'assurer le fonctionnement des sections syndicales et notamment de participer aux dépenses de celles-ci afin d'assurer une meilleure proximité et une professionnalisation des représentants du personnel.

Les sections syndicales s'assureront de la bonne utilisation de ces sommes, conformément à l'objet du syndicat.

Section 4.04 Utilisation de la messagerie électronique

Chaque section syndicale dispose d'un accès internet distinct de l'accès intranet de l'entreprise pour des raisons de conformité et de sécurité du système informatique.

Les communications émises à destination de plusieurs salariés et les envois en masse sont strictement interdits. Un blocage technique sera mis en place, afin de limiter le nombre de destinataires par message envoyé. Toutefois, chaque section syndicale est autorisée à s'adresser collectivement à ses représentants (et non ses adhérents) dans la limite du nombre désignés dans l'entreprise. Les membres du bureau du CSE sont autorisés à s'adresser collectivement aux élus et représentants du CSE.

Les documents internes remis aux représentants du personnel élus et aux délégués syndicaux sont réservés à un usage interne.

Les représentants du personnel disposent d'une adresse mail salarié, qu'ils peuvent utiliser dans le cadre de leurs missions respectives et selon les mêmes règles d'usage développées ci-dessus.

Article V. LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Section 5.01 Composition du CSE

Le comité social et économique est composé d'une délégation de l'employeur et de la délégation du personnel.

4 3G.09 VT

(a) Délégation employeur

La délégation de l'employeur est composée de l'employeur ou de son représentant qui préside l'instance, assisté éventuellement de 3 collaborateurs qui ont voix consultative. L'employeur ou son représentant peut faire appel à d'autres intervenants, experts sur le domaine évoqué sans que le nombre de participants à la délégation employeur n'excède 5.

(b) Délégation salarié

La délégation du personnel au CSE est composée des membres titulaires et suppléants du CSE et des représentants syndicaux au CSE désignés par les organisations syndicales représentatives.

Seuls les membres titulaires assistent aux réunions du CSE. Les membres suppléants du CSE assistent aux réunions du CSE uniquement en cas d'absence des membres titulaires.

Au cours de la première réunion suivant l'élection, le comité social et économique désignera parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Il déterminera ses modalités de fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur.

Conformément au protocole d'accord préélectoral signé le 12 octobre 2018, les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans. Le nombre de mandat successifs est limité à trois.

(c) Représentants CSE au Conseil d'administration

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires et suppléants, 4 membres représentant le CSE au Conseil d'Administration dont un membre du 1er collège, deux membres du 2ème collège et un membre du 3ème collège.

Cette désignation est réalisée à la majorité des membres présents.

Ils assistent avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration et ne peuvent pas prendre part au vote lorsque le Conseil d'Administration est consulté.

Section 5.02 Fonctionnement et organisation

(a) Périodicité des réunions

(i) Réunion ordinaire

La Caisse régionale réunit le CSE mensuellement soit 12 réunions ordinaires dans l'année. Les membres du CSE et la direction peuvent convenir de ne pas se réunir en fonction des disponibilités et des points à évoquer à l'ordre du jour.
Sur ces 12 réunions annuelles, 4 réunions du CSE portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
Les réunions convoquées à l'initiative de l'employeur sont considérées comme du temps de travail effectif et non décomptées des heures de délégation.

(ii) Réunions extraordinaires

VG. CD
VT

Le CSE peut être réuni de manière extraordinaire :

- A la demande motivée de deux de ses membres sur les sujets relevant de la santé, sécurité et conditions de travail.
- A la suite de tout accident ayant entrainé ou ayant pu entrainer des conséquences graves.
- En cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- A l'initiative de la direction
- A la demande motivée de la majorité de ses membres.

En cas de défaillance de l'employeur, et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

(b) Ordre du jour et déroulement des réunions ordinaires

(i) Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du CSE est fixé conjointement entre le secrétaire du CSE et l'employeur ou son représentant.
Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou règlementaire ou par un accord collectif sont inscrites de plein droit sur l'ordre du jour par le secrétaire ou le président.

Les questions portant sur les réclamations individuelles et collectives seront transmises 8 jours avant la réunion et seront inscrites en point à l'ordre du jour du CSE (le détail sera joint à celui-ci).
L'ordre du jour ainsi que les dossiers dans la mesure du possible, sont envoyés à l'ensemble des membres du CSE, y compris les membres suppléants et les représentants syndicaux, une semaine avant la date de réunion et au plus tard 3 jours avant celle-ci.

La communication de l'ordre du jour aux suppléants a pour objet de les informer et vaut convocation en cas de remplacement d'un membre titulaire du CSE.
L'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent de service de prévention de la MSA seront informés annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Ces réunions seront confirmées par écrit au moins 15 jours à l'avance.

(ii) Déroulement des réunions ordinaires :

Les parties conviennent que l'ordre du jour fixera le déroulé des réunions ordinaires comme suit :

- L'approbation des PV
- Les délibérations du CSE
- Les recueils d'avis sur les blocs de consultations obligatoires
- Les recueils d'avis sur les dossiers de consultations ponctuelles
- Présentation des dossiers/informations pour les blocs de consultations obligatoires
- Présentation des dossiers/informations pour les consultations ponctuelles
- Présentation de dossiers pour information
- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Présentation des dossiers et informations portant sur les conditions de travail au moins 4 fois dans l'année

JG . CD

VT

Les réponses aux réclamations individuelles et collectives n'ayant pas pu être traitées lors de la réunion seront portées dans le procès-verbal de la réunion.

L'ordre de passage des dossiers pourra être modifié en séance par la direction, notamment pour tenir compte des intervenants sur les dossiers présentés.

(iii) Visioconférence

Les parties conviennent que le CSE pourra être réuni en tout ou partie par visioconférence. Ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Des intervenants pourront également intervenir en visioconférence de manière ponctuelle au cours des réunions, sans limitation en nombre.

(c) Procès-verbal des réunions

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CSE et communiqué à ses membres ainsi qu'à la direction dans un délai de 3 semaines après la tenue de la réunion. Les membres du CSE ainsi que la direction font part de leurs observations avant que le procès-verbal ne soit régulièrement approuvé par une délibération du CSE.

Il est convenu que le procès-verbal des réunions ordinaires sera régulièrement approuvé par les membres du CSE au maximum à l'issue de la 2ème réunion suivant celle relative au procès-verbal.

(d) Votes et délibérations

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres du comité en tant que délégation du personnel, sur les sujets non liés au fonctionnement de l'instance.

(e) Secret professionnel et discrétion

Les membres élus du CSE et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel et bancaire s'agissant de toutes les informations dont ils ont connaissance en lien avec l'activité de la Caisse régionale.

Les membres de la délégation du personnel au CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Sauf dispositions contraires et présentées comme telles par l'employeur, en cas de présentation pour avis au CSE d'un dossier d'évolution d'organisation, il est convenu que les salariés concernés par cette évolution d'organisation puissent être informés du dossier à compter de la communication de celui-ci aux membres du CSE.

Section 5.03 Crédits d'heures de délégation

Les parties conviennent d'attribuer un crédit d'heures mensuel de 32 heures à chaque élu titulaire au CSE.

Ce crédit d'heures doit leur permettre de préparer les dossiers avec les élus titulaires et de mieux répartir la charge des commissions.

VT JG. CD

Le bureau du Comité Social et Economique bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire global de 48 heures par mois utilisable par les membres du bureau élus en séance plénière du Comité Social et Economique. Ce crédit d'heures supplémentaire est utilisé dans les mêmes conditions que le crédit d'heures légal.

De manière transitoire, afin de réussir la mise en place du CSE, il est convenu pour l'année 2019, que le Bureau du CSE dispose d'un crédit d'heures global de 96h/mois pendant les 6 premiers mois puis de 72h/mois, les 6 derniers mois.

Le temps passé par le secrétaire à l'établissement de l'ordre du jour et aux échanges nécessaires avec la direction est hors crédit d'heures.

Le représentant syndical au Comité Social et Economique dispose d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Section 5.04 Moyens matériels

Un local meublé est à disposition sur chaque site. Chaque local est équipé d'un poste de travail connecté à Internet avec une adresse électronique dédiée CSE.

Afin de minimiser les impressions papiers et de permettre une flexibilité d'accès à l'information, chaque membre titulaire du Comité Social et Economique sera équipé d'un ordinateur portable connecté à l'intranet de la Caisse régionale pour l'exercice de son mandat. Il n'y a pas de cumul si le membre titulaire du CSE dispose déjà d'un ordinateur portable dans le cadre de son mandat de délégué syndical titulaire.

Cet ordinateur sera sécurisé selon les règles de l'entreprise et les membres titulaires s'engagent à assurer la confidentialité et la sécurité des informations qui sont contenues dans cet ordinateur par la signature d'une charte d'utilisation.

Les membres titulaires du CSE s'engagent également à utiliser cet ordinateur avec leur user individuel et pour un usage exclusivement en lien avec leurs activités professionnelles et syndicales.

Ces ordinateurs seront fournis aux membres titulaires du CSE sur leur demande.

Le Comité Social et Economique a créé un site internet externe, avec accès réservé aux salariés et retraités de la Caisse Régionale. L'entreprise met à disposition des salariés un accès direct depuis le portail intranet, à ce site Internet par un lien. Ce lien sera maintenu si le contenu du site Internet concerne exclusivement la promotion et la gestion des œuvres sociales conformément aux prérogatives de cette instance. En cas d'utilisation à des fins différentes et notamment de communication syndicale, le lien direct depuis le portail intranet sera immédiatement supprimé.

JG · CD VT

Section 5.05 Moyens financiers du Comité Social et Economique

(a) La masse salariale de référence

La masse salariale brute prise en compte pour le calcul du budget de fonctionnement et le financement des œuvres sociales est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales de sécurité sociale en application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (base DSN).

(b) Le budget de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est de 0,22% de la masse salariale brute de l'année, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Ces sommes sont versées en début d'année et sont assises sur la masse salariale de l'année précédente. Les régularisations interviennent en janvier de l'année suivante.

La direction met à disposition du Comité Social et Economique des salariés de la Caisse régionale aux fins d'assurer le travail administratif qui lui revient. Les prestations fournies par la Caisse régionale (salaires chargés des salariés mis à disposition, fournitures, reprographie, frais de poste, transports, etc...) sont refacturées au Comité Social et Economique sur la base des montants réels.

Il est convenu que la direction proposera un audit des comptes du CSE à chaque nouveau mandat, choisi et pris en charge par l'employeur.

(c) Le financement des œuvres sociales

L'article 18 de la convention collective nationale du Crédit Agricole prévoit une contribution minimale de 1,50% de la masse salariale pour le financement des œuvres sociales.

Par dérogation, la Caisse régionale verse une dotation égale à 1,55% de la masse salariale brute de l'année.

Ces sommes sont versées en début d'année et sont assises sur la masse salariale de l'année précédente. Les régularisations interviennent en janvier de l'année suivante.

(d) La responsabilité civile du CSE

Chaque année, l'employeur prend en charge le paiement de la facture correspondant à l'assurance Responsabilité Civile du CSE.

Section 5.06 Fonctionnement des commissions du Comite Social et Economique

Les dispositions légales prévoient différentes mesures pour assurer le fonctionnement du Comité Social et Economique. En sus de ces mesures, les parties décident de mettre en place un dispositif complémentaire concernant les crédits d'heures, le nombre de commissions et le nombre de membres à ces commissions du Comité Social et Economique.

JG. CD

Ces dispositions permettront de fluidifier le fonctionnement du Comité Social et Economique.

(a) Les commissions du CSE

Ces commissions doivent permettre au CSE d'assurer ses prérogatives et de préparer les réunions plénières sur les différentes thématiques.

(i) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

Elle est composée de 9 membres parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE (dont un membre du 2ème collège et un membre du 3ème collège).
Cette désignation a lieu à la majorité des membres titulaires présents, lors de la 1ère réunion du CSE suivant chaque élection professionnelle.
La durée des mandats des membres de la CSSCT prend fin en même temps que celle des membres du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisi en dehors du comité.

La CSSCT se voit déléguée les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, excepté le recours à un expert et les attributions consultatives du CSE, à savoir :

- Les visites sur site ou en agences décidées en réunion plénière du CSE et donnant lieu à un compte rendu,
- L'évaluation des risques professionnels dans le cadre de l'établissement du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels en lien avec l'employeur,
- L'étude des plans des agences en cas de travaux impactant les conditions de travail des salariés (type agence Horizon)
- Toute proposition d'actions en matière de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et de manière plus générale, toute proposition d'actions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.
- La rédaction du rapport annuel

La CSSCT ne se substitue pas au CSE mais doit permettre de préparer les travaux en amont des réunions plénières du CSE consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT se réunit 4 fois par an, en amont des réunions plénières du CSE portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le temps passé aux réunions annuelles de la CSSCT et le temps pour s'y rendre est payé comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation du salarié.

Afin de fluidifier le fonctionnement entre la CSSCT et le CSE, il est convenu qu'un rapporteur soit désigné au sein de la CSSCT lors de la désignation des membres de cette même commission.
Ce rapporteur sera chargé d'établir les comptes rendus de la commission et d'assurer la transmission de toutes informations utiles entre la CSSCT et le CSE.

Les membres de la CSCCT disposent d'½ journée de préparation en délégation pour chaque réunion de la commission. Cette ½ journée devra se tenir en amont de la réunion de la commission.

Afin de maintenir une proximité des membres de la commission auprès des différents points de vente et des sites administratifs, chaque membre de la commission dispose d'une journée de délégation par mois sur 11 mois. Cette journée de délégation est dédiée aux visites et missions

décidées en séance plénière du CSE. La journée de délégation peut être fractionnée sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

(ii) Les autres commissions :

1) La commission économique :

Elle est composée de 6 membres parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE et/ou les délégués syndicaux titulaires ou suppléants. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisi en dehors du comité.

Elle se réunit 2 fois par an.
La commission économique a pour mission :

- d'étudier les différents documents économiques et financiers recueillis par le CSE et de préparer la consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise
- de définir la lettre de mission et mener la mission en lien avec l'expert, en cas d'expertise désignée par le Conseil Social et Economique dans le cadre de la consultation portant sur la situation économique et financière de l'entreprise

Les membres bénéficient d'une demi-journée de préparation par réunion plénière. Cette ½ journée de préparation devra se dérouler en amont de la réunion de la commission.

2) La commission sociale :

Elle est composée de 6 membres parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE et/ou les délégués syndicaux titulaires ou suppléants. Elle est présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines. Elle se réunit 2 fois par an.

La commission sociale a pour mission d'étudier tous les documents en lien avec les thèmes suivants :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : rapport sur la situation comparée entre hommes et femmes et diagnostic sur les écarts de rémunération
- La formation professionnelle : le bilan du plan de développement des compétences N-1, les orientations de la formation professionnelle et le projet de plan de développement des compétences N+1
- Le logement : le bilan des actions en lien avec le « 1% logement » ainsi que les propositions d'amélioration de ces actions

En cas d'expertise désignée par le Conseil Social et Economique dans le cadre de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, il est convenu que la Direction et les membres du CSE pourront convenir de réunir de façon extraordinaire la commission sociale qui aura pour mission définir la lettre de mission et mener la mission en lien avec l'expert.

Chaque membre de la commission sociale et de la commission économique dispose d'une journée de préparation en délégation pour chacune des 2 réunions annuelles de la commission. Cette journée devra se tenir en amont de la réunion de la commission.

JG. CD VT

(iii) Dispositions applicables à l'ensemble de ces commissions (y compris CSSCT)

Dans chaque commission sera désigné un rapporteur chargé d'établir les comptes rendus et devra assurer la transmission de ces comptes rendus et des différents travaux de la commission auprès du CSE.

Les crédits d'heures de délégation exprimés en demi-journée ou journée entière correspondent à des demi-journées (4H) ou journées de travail (8H) du titulaire du mandat, quel que soit les heures de travail réellement réalisées.

Les commissions visées ci-dessus sont réunies sur convocation de l'employeur ou de son représentant. La délégation de la direction ne pourra pas être supérieure en nombre à celui des membres de chaque commission. D'autres intervenants ou experts du domaine (interne ou externe) pourront intervenir sur demande de la direction selon les thèmes abordés.

Les membres des différentes commissions sont également tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion pour les informations dont ils ont connaissance.

3) Les commissions facultatives internes au fonctionnement du CSE

Afin d'assurer le bon fonctionnement interne du CSE, il est convenu que des commissions supplémentaires puissent être créées dans le règlement intérieur du CSE.

Ces commissions se réunissent à l'initiative du CSE.

Les membres des commissions pourront utiliser des heures de délégation à hauteur d'un quota global défini par an pour l'ensemble des commissions afin de préparer les travaux et se réunir. Ce quota global est fixé à 554h/an.

La composition, le nombre et les modalités pratiques de fonctionnement de ces commissions seront définies dans le règlement intérieur du CSE.

Les absences liées à ces commissions sont soumises à l'accord du responsable hiérarchique selon le système déclaratif en vigueur dans la Caisse Régionale. En conséquence elles doivent être déclarées via l'outil mis à disposition. Les feuilles de présence des réunions doivent être transmises à la DRH.

Section 5.07 Le droit à la formation du CSE et de la CSSCT

(a) La formation économique des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, pris en charge par l'employeur.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

En complément, chaque membre titulaire et suppléant du CSE pourra bénéficier d'une formation sur d'une durée maximale de 3 jours par an prise en charge par l'employeur. Cette formation sera choisie en concertation avec l'employeur et pourra porter sur les aspects économiques, financiers et sociaux de l'entreprise mais aussi sur les différentes actualités législatives et règlementaires en lien avec l'exercice du mandat.

JG. CD

(b) La formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des membres de la commission CSSCT

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation, d'une durée minimale de 5 jours, est prise en charge par l'employeur et imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

La demande doit être adressée à la Direction des Ressources Humaines, auprès du Responsable Relations Innovations Sociales au moins 30 jours avant le début de la formation en précisant :

- La date prévisible du congé
- La durée
- Le prix du stage
- Le nom de l'organisme assurant la formation

Le congé de formation est pris en une seule fois.

Article VI. La commission paritaire d'établissement (CPE)

Elle est composée de trois représentants du personnel à raison d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Caisse régionale, et en nombre égal, de représentants choisis par le Conseil d'administration. Conformément à l'article 16 de la Convention Collective Nationale, elle est chargée d'examiner et, éventuellement, de résoudre les divergences d'ordre individuel ou collectif, relatives à l'application de la convention, non réglées directement entre les parties.

Article VII. La commission de suivi CCN

Conformément au chapitre VI de l'annexe 1 à la convention collective du Crédit Agricole, les organisations syndicales signataires du présent accord (convention) désignent dans Chaque Caisse régionale où elles sont représentées par un délégué syndical, un (ou deux) correspondant(s) chargé(s) de suivre, au niveau de la Caisse régionale, l'application des accords du 4 avril 2007.

Une réunion des correspondants sera organisée une fois par an par la Caisse régionale.

Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen global de la population des salariés dont la rémunération conventionnelle, n'a pas évolué depuis 3 ans.

Article VIII. LE CONSEIL DE DISCIPLINE

La composition du Conseil de discipline est définie par l'article 13 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Toutefois, la fusion des instances représentatives met fin à l'instance des délégués du personnel, membre du Conseil de Discipline, au profit du Comité Social et Economique.

En conséquence, les parties signataires ont convenu que le conseil de discipline serait composé :

- Deux membres désignés par le Conseil d'Administration ;

JG. CD
VT

- Un membre du CSE (au lieu de délégué du personnel) du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui ;
- Un salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du CSE (au lieu des délégués du personnel).

Les membres du Conseil de Discipline (élu au conseil et membre du CSE) convoqués à une réunion du Conseil de Discipline bénéficient d'un crédit d'heure spécifique de 3 heures pour préparer cette réunion, dans les 8 jours qui la précèdent.

Article IX. SUIVI ET LITIGES

Un bilan de l'accord sera présenté une fois par an auprès des délégués syndicaux.

Par ailleurs, le non-respect de l'une des dispositions de l'accord sera traité entre la direction et les représentants du personnel concernés.

En l'absence de règlement du litige, le tribunal compétent pourra être saisi par la partie diligente.

Article X. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2019, date de mise en place du Comité Social et Economique et est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée des mandats. Il cessera de produire ses effets automatiquement et de plein droit le 31 décembre 2022.

Les parties conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations sur le sujet du dialogue social et des instances représentatives du personnel avant le 30 juin 2022.

Article XI. DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès des services de la DIRECCTE.

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 de Crédit Agricole Atlantique Vendée et d'une publicité.

Fait à Nantes, le 8 novembre 2018

Le Directeur Général Adjoint de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué syndical
Yves SCHWARTZ	CFDT	SNECA-CGC	SUD-CAM