

**ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2020 SUR LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE
DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET LES
ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. Guy GUILAUMÉ

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par Mme / M.

- . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)

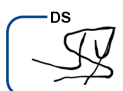
représenté par Mme / M.

- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par Mme / M.

- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par Mme / M.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :



Préambule

L'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche indiquait que « *Le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales¹ du Crédit Agricole permet une négociation vivante, "utile", et informée des réalités des relations du travail, et de la vie économique des entreprises qui la composent.*

La concertation permanente des membres des délégations syndicales avec leurs mandants et de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et avec leurs pairs, également dirigeants des entreprises de la branche, assure aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la Branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs, et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Les thèmes de négociation et les accords conclus ont consolidé dans la Branche des Caisses régionales, le modèle social du Crédit Agricole. »

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, ont placé une nouvelle fois les hommes et les femmes au cœur du Projet du Groupe Crédit Agricole, en consacrant le projet humain comme l'un des 3 piliers devant orienter les actions de toutes les entités du Groupe.

Le Groupe confirme ainsi son modèle de banque universelle de proximité fondé sur un modèle relationnel unique.

De nombreux sujets de négociation figurent à l'agenda de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, avec pour un certain nombre, des enjeux forts et une démarche innovante.

Ainsi, le dialogue social au niveau de la Branche a permis de couvrir l'ensemble des obligations de branche définies par la loi, et fonctionne de manière régulière, notamment par l'adaptation constante de la Convention Collective nationale et des accords de branche à ses entreprises.

La négociation de l'accord du 2 juillet 2015 a été l'occasion d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche et de traduire les ambitions et orientations partagées par les signataires. Dans cet esprit, les parties ont tenu notamment à rappeler l'importance du dialogue social national et local qui est un facteur déterminant de la compétitivité des Caisses régionales de Crédit Agricole. Les parties partagent le souhait de transparence pour un dialogue social constructif et sincère.

Le présent accord prend en compte les différentes évolutions législatives et réglementaires résultant de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale notamment en matière de représentativité des organisations syndicales au niveau de la Branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole dont la liste a été arrêtée par les Pouvoirs Publics en 2013, et plus récemment, en 2017.

Cet accord a donc pour objet de récapituler et de préciser les modalités d'exercice du dialogue social au niveau de la Branche ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales adaptés à la définition de la représentativité.

Il en résulte que les moyens attribués par le présent accord à une organisation syndicale au regard de sa représentativité cessent de lui être reconnus lorsque cette représentativité est remise en cause dans le cadre de la mesure d'audience prévue aux articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

Depuis la négociation de cet accord, l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, a modifié l'articulation entre conventions

¹ Par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective nationale.

de branche et d'entreprise pour renforcer le rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et sociale.

L'Ordonnance n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a également consolidé le rôle de la négociation collective pour fixer les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche, à l'intérieur du cadre défini par la loi.

Par ailleurs, un nouvel accord sur la concertation a été conclu le 19 novembre 2019 pour une durée de 5 ans. Ce dernier a reconduit les structures nationales de concertation, en améliorant leur fonctionnement.

Avec la signature du présent accord, les parties manifestent le souhait de garantir le niveau des moyens attribués aux organisations syndicales représentatives, dans un contexte où la représentativité est amenée à évoluer, pour assurer la qualité du dialogue social au niveau de la Branche.

Les parties réaffirment par ailleurs qu'elles partagent le souhait de transparence pour un dialogue social constructif. Cette transparence oblige chacun à une communication responsable et nécessite le respect de la confidentialité notamment des échanges lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ou de documents ou données communiqués lors des instances et déclarés confidentielles par la délégation fédérale.

Cet accord complète le dispositif conventionnel déjà prévu, notamment par l'article 5-II de la Convention Collective Nationale, par l'accord du 12 avril 2018 sur la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, et par l'accord du 19 novembre 2019 sur la Concertation.

Article 1 – Les instances du dialogue social de Branche

Le dialogue social au niveau de la branche repose sur un dispositif d'instances qui ont notamment des rôles d'échanges, de négociation et de suivi des accords prévus par des accords nationaux. Il s'agit actuellement de :

- La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), qui négocie les accords collectifs,
- La Commission Technique dont le nombre de réunions est fonction des sujets à traiter,
- La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), en configuration spécifique, qui se réunit en fonction des sujets d'interprétation et des litiges intervenus,
- La Commission Plénière de Concertation (CPC),
- La Conférence des Permanents,
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP),
- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- L'Observatoire National des Conditions de Travail,
- La Commission Consultative HECA et le suivi de l'accord HECA.

Pour certains accords, le suivi est réalisé au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 2 - Les modalités de fonctionnement du dialogue social

Les parties au présent accord conviennent de modifier les dispositions de l'article 5-II de la Convention Collective « DROIT SYNDICAL » « II – Dans l'institution » comme suit pendant une période de cinq ans à compter de la signature du présent accord.

En outre, ces dispositions cesseraient d'être appliquées, si un accord portant modification de l'article 5 de la Convention Collective Nationale était signé entre-temps.

II – Au niveau de la Branche :

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

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 adhérents des organisations syndicales, 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.

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 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.

Toutefois, ce plafond sera porté à 50 jours par an pour deux salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative de la Branche.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application du présent accord, les jours de congés qui lui étaient accordés en application du présent accord, 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 (4 organisations syndicales représentatives à la date du présent accord), 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 au personnel 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.

Le demi-permanent supplémentaire

Les dispositions relatives au demi-permanent supplémentaire prendront effet si une ou plusieurs organisations syndicales n'étaient plus représentatives au niveau de la Branche (4 organisations à la date du présent accord) à l'issue des mesures d'audiences prévues au cours de l'application du présent accord, par les articles L.2122-5 et suivants du Code du travail.

Dans ce cas, chaque organisation syndicale représentative pourra appeler un deuxième salarié à exercer une fonction de demi-permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles.

Le temps consacré par les demi-permanents à l'exercice de leur mandat correspond à un mi-temps, l'autre moitié devant être consacrée à l'exercice de leur activité professionnelle et à leurs mandats locaux, le cas échéant. Ces durées sont exprimées en heures ou en jours selon le temps de travail annuel du salarié.

Le temps consacré à l'exercice du mandat est organisé par son titulaire, en concertation avec son employeur, la FNCA et son organisation syndicale.

Les demi-permanents bénéficient des dispositions prévues pour les permanents, à hauteur du temps consacré à leur mandat.

A ce titre, ils bénéficient d'une demi indemnité de fonctionnement.

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 1,5 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.

Article 3 : Application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de cinq ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit 31 décembre 2025.

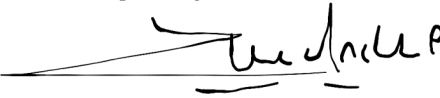
Les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, elles conviennent de se réunir au plus tard six mois avant son expiration pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessités d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.


Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2020

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

DocuSigned by:

3277E1C506C846A...


Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

DocuSigned by:

A66E3DE9D27C4C0...

SNECA-C.F.E.-C.G.C.....

S.U.D.-C.A.M.....

DocuSigned by:

39CDA36C6D24422...

F.O.....

Annexe 1 : Exemple de calcul des jours de congés exceptionnels

	CFDT	SNECA CFE-CGC	SUD CAM	FO	Total
<i>Socle Commun 130 jours</i>	130	130	130	130	520
<i>NB de DS titulaires en 2019</i>	95	96	56	28	275
<i>3 jours par DS =</i>	285	288	168	84	825
<i>Sous total Socle de 130 jours + 3 jours par DS</i>	415	418	298	214	1345

Solde à répartir selon le taux de représentativité -->

2300 - 1345 --> 955

<i>Taux représentativité - Arrêté du 21 juillet 2017</i>	37,04%	33,11%	17,95%	11,91%	100%
<i>Répartition selon taux de représentativité</i>	354	316	171	114	955

<i>Total global / Quota Article 5</i>	769	734	469	328	2300
--	------------	------------	------------	------------	-------------