



## ACCORD RELATIF A L'EXERCICE SYNDICAL

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

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

Yann LE GOURRIEREC, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentées par :

..... *Carine Loecherer* ..... pour la CFDT,  
..... *Sylvie Fraysse* ..... pour la SNE CGC,  
..... *Brigitte Ewoyer* ..... pour le Syndicat Unifié/UNSA,  
..... *HERVE TESSIER* ..... pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part,

**IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :**

*SF BE Gp. H.T.*

## Sommaire

Préambule .....	3
Article 1 : Les sections syndicales.....	3
1.1 – Moyens accordés aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale .....	3
1.1.1 – Heures de délégation .....	3
1.1.2 – Local et matériel.....	4
1.1.3 – Moyens financiers .....	4
1.2 – Moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale .....	4
Article 2 : Les délégué-es syndicaux·ales .....	5
2.1 – Désignation .....	5
2.2 – Mandat .....	5
2.3 – Moyens.....	5
2.3.1 – Heures de délégations .....	5
2.3.2 – Déplacements .....	6
2.4 – Règles de gestion .....	6
Article 3 : Délégué-e syndical·e coordinateur·trice .....	7
Article 4 : Dispositions finales.....	7
4.1 - Entrée en vigueur .....	7
4.2 - Révision de l'accord.....	8
4.3 – Suivi et clause de rendez-vous.....	8
4.4 - Dépôt et Publicité.....	8

SF BE Conf. H.T.

## Préambule

Les ordonnances Macron n°2017-1386 et 2017-1385 du 22 septembre 2017 complétées par l'ordonnance n°2017-17 du 20 décembre 2017 et la loi de ratification publiée le 31 mars 2018 consacrent le renouvellement et le renforcement du dialogue social.

En parallèle de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) institué par les ordonnances du 22 septembre 2017, les parties au présent accord souhaitent fixer les modalités d'organisation de l'activité syndicale à la CEBPL.

Par cet accord, il a donc été convenu entre les organisations syndicales représentatives (ci-après OSR) et la Direction de l'entreprise :

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

Dès lors, en application de la loi, le présent accord annule et remplace tous les accords collectifs d'entreprise ainsi que les engagements unilatéraux relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel et aux anciennes règles syndicales.

## Article 1 : Les sections syndicales

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

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

#### 1.1.1 – Heures de délégation

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

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

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

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

### **1.1.2 – Local et matériel**

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

Le local mis à disposition est équipé :

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

L'achat et l'entretien de ce matériel sont sous l'entière responsabilité de l'employeur. Tous les frais de fournitures et de fonctionnement sont à la charge de chaque OSR.

### **1.1.3 – Moyens financiers**

Il est attribué annuellement à l'ensemble des OSR 30 000 euros, c'est-à-dire :

- 15 000 euros : à répartir également entre chaque OSR ;
- 15 000 euros : à répartir entre les OSR au prorata des voies obtenues aux dernières élections du Comité Social et Economique.

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

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

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

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

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

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

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

## Article 2 : Les délégué·es syndicaux·ales

### 2.1 – Désignation

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

Au surplus, l'OSR ayant récolté le plus de voix au premier tour des élections professionnelles se verra attribuer 2 délégués-es syndicaux·ales supplémentaires.

La seconde OSR ayant récolté le plus de voix se verra elle attribuer 1 délégué-e syndical·e supplémentaire.

Ces facultés, plus favorables que la loi, ne prennent pas en compte l'application éventuelle de l'article L.2143-4 du Code du travail.

En conséquence, tout syndicat représentatif peut désigner un·e délégué·e syndical·e supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus-es dans le collège des ouvriers·ères et employés-es lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un·e élu·e dans l'un des deux autres collèges.

Ce/cette délégué·e supplémentaire est désigné parmi les candidats-es aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

L'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut conduire à ce qu'il y ait plus de 4 délégués-es syndicaux·ales par OSR présents-es aux réunions à l'initiative de l'employeur.

### 2.2 – Mandat

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

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

### 2.3 – Moyens

#### 2.3.1 – Heures de délégations

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

SF

BE Gp. HT.

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

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

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

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

### 2.3.2 – Déplacements

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

Ils·elles peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un·e salarié·e à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

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

### 2.4 – Règles de gestion

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

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

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

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

Tous les délégués·es syndicaux·ales et représentants·es de section syndicale doivent :

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

Les noms et prénoms du ou des délégué-es-s syndicaux-ales dont le-la délégué-e syndical-e coordinateur-riche, le-la délégué-e syndical-e coordinateur-trice adjoint-e et le-la ou les représentant-e-s syndical-aux-ale-s au CSE sont portés-es à la connaissance de l'employeur par écrit.

Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

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

### Article 3 : Délégué-e syndical-e coordinateur-trice

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

Le DSC a vocation à :

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

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

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

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

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

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

### Article 4 : Dispositions finales

#### 4.1 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le jour de la proclamation définitive des résultats des élections du CSE 2019. Il cessera automatiquement de produire effet au terme des mandats et au plus tard au jour de la proclamation définitive des résultats des prochaines élections du CSE en 2023.

#### 4.2 - Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifier.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.

#### 4.3 - Suivi et clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer deux mois avant le terme du présent accord afin d'envisager les conditions de son renouvellement éventuel. Il sera réalisé à cette occasion un suivi de l'application de ses dispositions.


#### 4.4 - Dépôt et Publicité

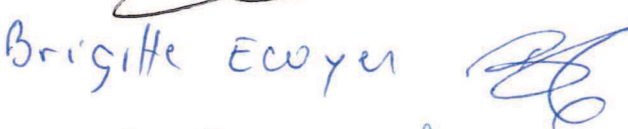
Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 12 avril 2019

Pour la CEBPL,  11680B7604414E6...

Pour la CFDT, 

Pour le SNE-CGC, 

Pour le Syndicat Unifié/UNSA, 

Pour SUD SOLIDAIRES, 