

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

ACCORD DU 16 MAI 2006
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : *ASET0650702M*
IDCC : *1468*

PRÉAMBULE

Le Crédit mutuel considère que son développement économique passe notamment par un fonctionnement harmonieux de l'entreprise auquel contribue le dialogue social.

Les signataires du présent accord estiment que la qualité du dialogue social relève d'une responsabilité commune entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Ce dialogue social s'appuie notamment sur une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, sur une mise à disposition de moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes, sur un dispositif de gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires réaffirment qu'il est indispensable de promouvoir le dialogue social dans le respect des structures spécifiques du Crédit mutuel.

Ainsi, l'autonomie des fédérations en matière de négociation sociale conduit à reconnaître le caractère irremplaçable du dialogue social au plan régional, sans méconnaître les nécessités et les aspirations d'un réseau national.

Le présent accord permet aux organisations syndicales représentatives au niveau national au sein du Crédit mutuel d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux au service des hommes et des femmes qui composent le Crédit mutuel et de leur réussite.

Les accords collectifs signés au niveau de la branche Crédit mutuel auront la même valeur juridique que la convention collective et y seront intégrés. Pour ce faire, les parties conviennent d'élaborer, à l'issue du cycle des négociations obligatoires, un document de synthèse les regroupant sous une dénomination unique.

PREMIÈRE PARTIE

Le dialogue social dans la branche Crédit mutuel

CHAPITRE I^{er}

La négociation de branche

Article 1^{er}

Le périmètre d'application du présent accord

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la Confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la Confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Article 2

Abrogation des dispositions anciennes

L'accord du 7 juillet 1987 modifié le 8 juillet 1992 et dénommé par les parties signataires « Convention collective de branche du Crédit mutuel » est annulé et remplacé par les dispositions du présent accord, à l'exception du chapitre V (art. 47 et 48) et de l'accord du 4 avril 2000 sur les principes de classification et les minima dans la branche.

Article 3

Un socle conventionnel de branche

Dans le cadre de ses obligations légales la branche Crédit mutuel ouvre aux échéances et sur les thèmes prévus par la loi une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Aux négociations obligatoires peuvent se rajouter des négociations souhaitées par les partenaires sociaux sous réserve de respecter les compétences des fédérations régionales en matière de négociation collective.

Article 4

La liberté syndicale et l'interdiction des discriminations

Toute mesure discriminatoire fondée sur l'appartenance syndicale ou l'activité syndicale, en matière de recrutement, d'organisation du travail, de rémunération, de promotion, de sanction disciplinaire ou de licenciement est interdite.

CHAPITRE II

Les délégués syndicaux nationaux

Article 5

La désignation des délégués syndicaux nationaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut désigner, parmi les salariés d'un organisme soumis au présent accord, son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut également désigner un délégué syndical national adjoint.

Ces désignations s'effectuent par lettre recommandée adressée à la direction des relations sociales de la Confédération nationale du Crédit mutuel et à la fédération régionale concernée.

La seule désignation comme délégué syndical national ne suffit pas pour ouvrir droit à des heures de délégation.

Article 6

La protection des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux bénéficient du statut protecteur reconnu par la loi aux délégués syndicaux.

Article 7

La mission des délégués syndicaux nationaux

Les délégués syndicaux nationaux représentent leurs organisations syndicales dans les négociations de branche.

Ils peuvent également participer aux activités syndicales au sein des organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas, le délégué syndical national informe, avant sa venue et dans un délai raisonnable, l'organisme employeur concerné.

Article 8

L'information des délégués syndicaux

Les documents suivants sont régulièrement communiqués aux délégués syndicaux nationaux :

- année sociale ;
- comptes rendus des conseils d'administration de la Confédération nationale du Crédit mutuel ;
- note de conjoncture ;
- convergences ;
- nouvelles brèves ;
- bourse des emplois.

Les délégués syndicaux nationaux sont tenus au devoir de réserve et de discrétion concernant les informations à caractère confidentiel contenues notamment dans les comptes rendus des conseils d'administration des organes confédéraux.

Article 9

Utilisation du courrier interne et diffusion de tracts

La correspondance destinée aux délégués syndicaux nationaux ou aux délégués syndicaux des organismes employeurs soumis au présent accord peut transiter par le courrier interne.

La diffusion de tracts ou de documents destinés à l'ensemble du personnel relève d'accords fédéraux.

CHAPITRE III

Le statut du délégué syndical pendant l'exécution de son mandat

Article 10

La mise à disposition du délégué syndical national

L'organisation syndicale désigne le délégué syndical national ou le délégué syndical national adjoint ou les deux ensemble comme bénéficiaires d'une convention de mise à disposition. Cette désignation s'effectue auprès de la direction des relations sociales de la Confédération nationale du Crédit mutuel.

La mise à disposition du délégué syndical national ou du délégué syndical national adjoint ou des deux ensembles auprès de leur organisation syndicale s'effectue sur la base d'un temps complet ou d'un temps partiel.

Article 11

La convention de mise à disposition

Une convention de mise à disposition est signée entre l'employeur du délégué syndical, le délégué syndical, la Confédération nationale du Crédit mutuel et l'organisation syndicale concernée.

Cette convention précise le statut du délégué syndical pendant le temps de sa mise à disposition.

Le délégué syndical mis à disposition de son organisation syndicale reste salarié de sa fédération de Crédit mutuel et continue à bénéficier du régime de prévoyance sous réserve d'acquitter les cotisations dues. Il continue à bénéficier des droits liés à l'ancienneté.

Il reste électeur et éligible aux élections professionnelles. La convention de mise à disposition alloue au délégué syndical concerné un crédit d'heures de délégation ne pouvant être supérieur à 75 % de la durée légale du travail.

Article 12

Les garanties de réintégration du délégué syndical national

La convention de mise à disposition précise les garanties de réintégration du délégué syndical national à l'issue de son détachement.

Cette réintégration s'effectue dans un emploi de niveau équivalent et l'ensemble des parties prenantes s'efforce de respecter, en cas de changement de situation, des règles de prévenance susceptibles de garantir une réintégration conforme aux intérêts du délégué syndical national.

A sa demande, ou au moment de sa réintégration, le délégué syndical national bénéficie d'un entretien de carrière.

Il bénéficie à son retour d'une formation facilitant sa réintégration professionnelle.

CHAPITRE IV

Les moyens alloués aux organisations syndicales

Article 13

L'allocation syndicale

Une somme globale de 335 000 € est allouée annuellement aux organisations syndicales représentatives au niveau national selon la clé de répartition suivante :

- 60 % de cette somme à parts égales à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ;
- 40 % au prorata de leur représentativité constatée au 31 mai de chaque année aux élections des comités d'entreprise compris dans le périmètre du présent accord.

Cette allocation est versée trimestriellement par la Confédération nationale du Crédit mutuel le 15 des mois de juillet, octobre, janvier et avril.

L'allocation est actualisée tous les ans sur la base de la moyenne de l'évolution des points Crédit mutuel.

Article 14

La prise en charge de 75 % du salaire du délégué syndical national

La Confédération nationale du Crédit mutuel prend en charge 75 % du salaire du délégué syndical national mis à la disposition de son organisation syndicale.

Lorsque la mise à disposition concerne le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint, la prise en charge prévue à l'alinéa précédent s'effectue proportionnellement aux pourcentages de mise à disposition de chacun d'entre eux, dans la limite de 75 %.

La convention de mise à disposition prévue à l'article 11 précise les modalités de remboursement par la Confédération nationale du Crédit mutuel, de 75 % du salaire du délégué syndical national à son employeur.

CHAPITRE V

La commission paritaire confédérale

Article 15

L'organe de négociation de la branche Crédit mutuel

Dans la branche Crédit mutuel, le dialogue social s'élabore au sein de la commission paritaire confédérale.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national sont représentée à la commission paritaire confédérale.

Article 16

Les attributions de la commission paritaire confédérale

La négociation de branche, sur les thèmes et aux échéances prévus par la législation vigueur se déroule au sein de la commission paritaire confédérale.

La commission paritaire confédérale peut organiser des groupes de travail chargés de préparer les dossiers examinés en séances plénières.

La commission paritaire confédérale est également compétente pour toute difficulté liée l'interprétation des accords de branche au sein du Crédit mutuel.

A ce titre, la commission paritaire confédérale peut être saisie par une commission paritaire régionale ou par l'une des parties signataires du présent accord.

Elle notifie sa réponse dans les 2 mois de sa saisine.

Article 17

Composition de la commission paritaire confédérale

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national est représentée à la commission paritaire confédérale par une délégation de 3 membres obligatoirement salariés de l'un des organismes soumis au présent accord.

Les organisations syndicales notifient à la direction des relations sociales de la confédération nationale le nom de leurs représentants à la commission paritaire confédérale avant chaque réunion, en fonction du sujet traité.

La délégation des employeurs est composée de représentants de la Confédération nationale du Crédit mutuel et des fédérations régionales du Crédit mutuel.

Le nombre des représentants composant la délégation employeur ne peut pas être supérieur au nombre des représentants des salariés.

Article 18

Le crédit d'heures

Le temps passé par les membres des délégations syndicales en réunions confédérales organisées dans le cadre du présent accord ou d'accords connexes est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale il est alloué aux participants une journée préparatoire.

Le temps accordé au titre des réunions préparatoires peut être transféré à des participants de groupes de travail préparatoires.

L'organisation syndicale qui utilise cette possibilité informe l'organisme employeur du participant au groupe de travail préparatoire et la Confédération nationale du Crédit mutuel dans un délai raisonnable.

Elle indique également l'identité du participant à la réunion de la commission confédérale paritaire dont les droits ont ainsi été transférés au profit d'un participant à une réunion préparatoire.

La gestion de ce temps de délégation est assurée par la Confédération nationale du Crédit mutuel en relation avec les fédérations régionales.

Article 19

Les frais de déplacement

Les frais de déplacement des 3 représentants par délégation syndicale sont remboursés par la Confédération nationale du Crédit mutuel sur pièces justificatives et selon un barème actualisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix de l'hôtellerie et de la restauration.

Article 20

Salle de réunion

En fonction des disponibilités, des salles peuvent être mises à la disposition des organisations syndicales dans les locaux de la confédération.

Article 21

Réunions de la commission paritaire confédérale

La commission paritaire confédérale se réunit sur la base d'un calendrier proposé par la direction des relations sociales de la Confédération nationale en fonction des obligations relatives à la négociation obligatoire de branche.

En tout état de cause, la commission paritaire confédérale se réunit au moins deux fois par an. La commission paritaire confédérale peut également être réunie à titre exceptionnel à la demande des 2/3 des membres d'un collège.

Le secrétariat administratif de la commission paritaire confédérale est assuré par la direction des relations sociales de la Confédération nationale du Crédit mutuel.

Article 22

Elaboration d'un règlement intérieur

La commission paritaire confédérale établit son règlement intérieur.

Le règlement intérieur de la commission paritaire confédérale précise les modalités de désignation du président et du secrétaire.

DEUXIÈME PARTIE

L'évolution professionnelle des représentants du personnel

CHAPITRE VI

Les principes généraux applicables aux représentants du personnel

Article 23

La reconnaissance de l'exercice d'un mandat

Le Crédit mutuel reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

Il considère également que la façon dont l'évolution professionnelle des représentants du personnel est prise en compte par l'organisme employeur et par l'intéressé d'une part, l'organisation syndicale d'autre part, contribue à la reconnaissance pleine et entière de l'exercice du mandat syndical dans l'entreprise.

Article 24

La conciliation entre le mandat et l'emploi

Les représentants du personnel doivent veiller à concilier au mieux les exigences de l'activité professionnelle avec celles découlant des mandats de représentation du personnel.

Pour cela, et au mieux possible, l'organisation du travail doit être adaptée en fonction de la disponibilité des représentants du personnel.

Les représentants du personnel s'efforcent de concilier les contraintes liées au mandat avec celles de l'emploi exercé afin d'assurer une bonne organisation de l'unité de travail.

Article 25

L'information des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des mêmes informations générales et techniques que celles diffusées aux salariés.

Ils y accèdent par les mêmes moyens matériels que les autres salariés, dans le respect des accords et des règles en vigueur dans les fédérations.

Article 26

La formation professionnelle

Dans le cadre de leur plan de formation, les organismes employeurs ouvrent aux représentants du personnel l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Cet accès à la formation professionnelle permet de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer leur réintégration dans une activité professionnelle.

Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences et qu'ils utilisent pour ce faire des moyens adaptés.

Article 27

L'évolution professionnelle et salariale

L'examen de l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel est effectué annuellement par le responsable hiérarchique (sauf dispositions spécifiques du chapitre VII) comme pour les autres salariés de l'entreprise.

La direction des ressources humaines veille au suivi des rencontres.

Article 28

Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail

L'utilisation d'un crédit d'heures et la participation aux réunions initiées par l'employeur doivent être prises en compte dans l'organisation du travail et le suivi de la performance des unités, notamment au sein des unités de petite taille, ainsi que dans la fixation et le suivi des objectifs, et l'appréciation de l'activité professionnelle des représentants du personnel.

Les partenaires sociaux doivent de leur côté rechercher les moyens de concilier l'utilisation de ce crédit d'heures avec leur activité professionnelle, par une planification optimale des activités et des réunions.

CHAPITRE VII

Evolution professionnelle des représentants du personnel qui exercent une activité professionnelle égale ou inférieure à 50 % du temps de travail

Article 29

Evolution salariale

Pour les représentants du personnel dont l'exercice du mandat ne permet pas une évaluation professionnelle, les règles suivantes sont appliquées :

L'organisme employeur examine régulièrement selon l'usage en vigueur dans la fédération et au moins tous les 3 ans, le niveau et l'évolution de la classification et de la rémunération des représentants du personnel.

Pour ce faire, l'organisme employeur compare le niveau et l'évolution de la situation des représentants du personnel à celle des salariés relevant de la même catégorie de classification, en tenant compte notamment de l'expérience et de l'ancienneté.

L'organisme employeur veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination salariale et apprécie à cette fin toute mesure appropriée.

Article 30

Retour à une activité professionnelle à temps plein

Afin de donner la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle à plein temps, les organismes employeurs du Crédit mutuel leur permettent d'accéder aux dispositifs d'orientation professionnelle et de formation.

Les souhaits d'évolution professionnelle sont examinés en fonction de l'évolution des compétences professionnelles et des compétences acquises au cours du mandat, par l'employeur avec le représentant du personnel pour rechercher une affectation en terme de poste qui convienne aux deux parties.

Cet examen de la situation du représentant du personnel est fait en concertation avec sa hiérarchie de proximité lorsque c'est possible.

CHAPITRE VIII

Réintégration professionnelle des représentants du personnel qui n'exercent pas d'activité professionnelle

Article 31

Au début du mandat

Au début du mandat, l'organisme employeur, le représentant du personnel et l'organisation syndicale déterminent et formalisent ensemble les principes de la prise en compte du mandat syndical dans le suivi de l'évolution professionnelle et les modalités de participation aux actions de formation des représentants du personnel.

Article 32

En fin de mandat

Le retour à une activité professionnelle doit être préparé avant la fin du mandat, et sauf cas exceptionnel, 6 mois avant cette date.

Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration sont définies à cette occasion.

Un bilan professionnel peut être réalisé soit par l'entreprise, soit par un expert extérieur, après accord de l'entreprise et du salarié concerné.

En accord avec le représentant du personnel, il s'agit de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer. Il s'agit ensuite de définir des projets d'affectation possible en terme de poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et de mettre en place le parcours permettant d'y accéder.

Ce parcours peut comporter des actions de formation et / ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

L'organisme employeur est impliqué dans la détermination de ce parcours et s'engage à fournir les informations nécessaires sur les postes de réaffectation possibles.

Il s'engage également à recevoir le représentant du personnel pour faire le point sur son projet professionnel.

Le représentant du personnel s'engage et s'investit dans cette démarche afin de favoriser son évolution professionnelle et sa réintégration.

La réintégration ou la réaffectation s'effectuent au minimum dans un emploi équivalent à celui occupé au moment du départ.

Cette réintégration ou réaffectation peuvent aussi se faire dans un emploi prenant en compte les compétences acquises ou validées tant par la formation que par la fonction assumée.

L'employeur prend en compte dans toute la mesure du possible la qualité et la transférabilité des compétences qui ont été acquises par le représentant du personnel.

La réintégration ou la réaffectation ont lieu dans le périmètre géographique souhaité par le représentant du personnel et selon les opportunités existantes au moment de la réintégration.

Pendant 2 ans, l'organisme employeur veille au bon déroulement de la réintégration professionnelle du salarié, en concertation avec sa hiérarchie.

CHAPITRE IX

Durée et portée de l'accord révision et dénonciation

Article 33

Durée et portée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord de branche dans un sens moins favorable.

Article 34

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 35

Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Un exemplaire de cet accord est déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération nationale du Crédit mutuel.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT ;
FOSAB-UNSA ;
CFTC ;
CGT-FO ;
SNB CFE-CGC.