

Accord professionnel
DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE LA BRANCHE
BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE ET AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1050495M

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires consacre l'existence de la branche Banque populaire et conduit les parties à mettre en place l'instance paritaire, en charge de négocier et conclure les accords collectifs de cette branche.

Les accords collectifs nationaux ainsi conclus participeront à la constitution du socle conventionnel de la branche Banque populaire.

Les parties signataires actent que la nouvelle négociation de branche Banque populaire se substitue, pour les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord et leurs salariés, à la négociation de l'ex-groupe Banque populaire. Elles prennent acte que l'article 5 de la loi susvisée maintient l'application des dispositions conventionnelles antérieures à son entrée en vigueur et notamment, à ce titre, celles de la convention et accords de la branche AFB. Pour l'avenir, elles rappellent leur souhait commun du maintien de la proximité avec les évolutions de la branche bancaire.

Le présent accord traduit la volonté des parties de créer les conditions du prolongement d'un dialogue efficace et constructif au sein d'une commission paritaire Banque populaire en capitalisant sur l'expérience acquise tant dans la négociation de l'ex-groupe Banque populaire, antérieure à juillet 2009, qu'au sein de la branche bancaire.

C'est ainsi que les parties signataires ont souhaité appuyer ce dialogue social sur la mise en place de délégués syndicaux de branche, instance conventionnelle de représentation des organisations syndicales de la branche, en charge de la négociation collective à ce niveau. De la même manière, elles ont voulu organiser la faculté de confier à des groupes de travail, le cas échéant, l'analyse technique approfondie nécessaire à la préparation de certains dossiers.

Cette première étape fondatrice franchie, les parties s'engagent à se retrouver pour négocier la mise en place des instances complémentaires nécessaires et dont la constitution est prévue dans le présent accord.

La négociation du présent texte a également été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux de réaffirmer leur profond attachement à un dialogue social de qualité. Toutes les parties ont souligné l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la branche Banque populaire.

Par le présent texte, les parties signataires ont voulu à la fois poser les principes fondateurs et partagés de la branche Banque populaire, et les traduire concrètement. C'est pourquoi elles ont souhaité accompagner la mise en place de la commission paritaire de la branche Banque populaire de dispositifs relatifs aux conditions d'exercice des mandats des délégués syndicaux de branche et aux moyens des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires, en référence à la tradition mais aussi aux caractéristiques sociales propres au réseau Banque populaire, sont convenues de la mise en place d'une instance conventionnelle, pivot de la relation sociale au sein de la branche : le délégué syndical de branche. Définissant sa mission, elles ont mis en évidence son rôle essentiel de négociation des futurs accords de branche justifiant de règles concernant sa situation individuelle.

Afin de permettre aux délégués syndicaux de branche (DSB) de conduire efficacement la mission que leur confie le présent texte, les parties signataires ont fixé les moyens mis à leur disposition et ont souhaité définir des mesures destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de l'activité syndicale.

En outre, conscientes des exigences d'animation et de réflexions préparatoires au sein des organisations syndicales représentatives de la branche, elles sont convenues de la nécessité de leur maintenir des moyens matériels de fonctionnement significatifs.

En conséquence, sont arrêtées les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires ainsi que les éventuelles entreprises du groupe BPCE adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 261-3 et suivants du code du travail.

TITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE BANQUE POPULAIRE

Article 2

Compétence de la commission paritaire Banque populaire

La commission paritaire de la branche Banque populaire est chargée de négocier et conclure des accords collectifs de la branche Banque populaire, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les accords AFB entrés en vigueur postérieurement au 19 juin 2009 sont examinés et peuvent faire l'objet d'accords d'adaptation.

La commission est compétente pour émettre un avis sur les questions d'interprétation des accords de la branche Banque populaire, ainsi que sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire, dans les conditions prévues aux articles 5 et 7 du présent accord.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de groupe BPCE prenant en charge cette thématique, la commission est compétente pour débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail dans la branche dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Conformément aux dispositions légales, les parties s'engagent à mettre en place, par la voie de la négociation, une commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 3

Composition de la commission paritaire Banque populaire

S'agissant de la délégation syndicale :

Siège dans la délégation syndicale de la commission paritaire Banque populaire au maximum 2 délégués syndicaux de branche (DSB), par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire ci-après dénommée « organisation syndicale », désignés par leur confédération, fédération ou syndicat national, parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

En outre, peut assister aux réunions de la commission paritaire Banque populaire un représentant de chaque organisation syndicale, désigné par sa confédération, fédération ou syndicat national. L'organe central est informé au moins 3 jours à l'avance de cette dernière désignation, ainsi que, le cas échéant, son employeur si l'entreprise de ce dernier est comprise dans le champ d'application du présent accord.

S'agissant de la délégation des employeurs :

Siègent dans la délégation des employeurs, des représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les employeurs du réseau des banques populaires et au sein de l'organe central.

Le nombre des représentants de la délégation des employeurs est au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire, ci-après dénommées « organisations syndicales ».

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire

4.1. Respect de la parité

La parité est respectée dès lors que la délégation des employeurs et la moitié des organisations syndicales sont représentées. Lorsque le calcul de la moitié aboutit à un nombre décimal, ce dernier sera arrondi au nombre entier supérieur.

4.2. Secrétariat de la commission paritaire Banque populaire

Le secrétariat est tenu par les services de l'organe central.

Il établit :

- un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année ;
- l'ordre du jour des réunions communiqué 10 jours ouvrés avant la réunion.

Peuvent être inscrites à l'ordre du jour, les questions d'actualité communiquées préalablement sous forme écrite à l'organe central par le(s) DSB ;

- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) DSB les convocations et les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Sauf circonstances exceptionnelles, cette transmission des documents éventuels intervient au moins 4 jours ouvrés avant la réunion par tous moyens, notamment par messagerie.

Article 5

Formation interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire Banque populaire institue une formation interprétation, composée d'au maximum 2 délégués syndicaux de branche par organisation syndicale et de représentants de la délégation des employeurs, ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Elle se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire Banque populaire, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation des accords de branche conclus par la commission paritaire Banque populaire.

Cette formation doit se réunir dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande, et selon les modalités prévues à l'article 4.1 du présent accord. Toutes les organisations syndicales sont convoquées à cette formation interprétation, mais seules les organisations syndicales signataires de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Le ou les avis seront formalisés par écrit, puis transmis par le secrétariat de la commission paritaire Banque populaire aux organisations syndicales ainsi qu'aux dirigeants des entreprises du réseau des Banques populaires.

Si l'avis est unanime, il est ensuite traduit dans un avenant à l'accord interprété.

Article 6

Formation sécurité

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de groupe BPCE prenant en charge cette thématique, les parties instituent à titre temporaire une formation sécurité, composée d'au maximum 2 délégués syndicaux de branche par organisation syndicale et de représentants de la délégation des employeurs, ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Elle se réunit au minimum une fois par an, selon les modalités prévues à l'article 4.1 du présent accord, afin de débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre, la formation sécurité examine le rapport annuel sur la sécurité dans les agences de la branche. A l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

Article 7

Formation recours

La commission paritaire Banque populaire institue une formation recours ayant pour mission d'émettre des avis sur les sanctions de rétro-

gradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire.

Les parties conviennent que le fonctionnement de cette instance fera l'objet d'un accord spécifique.

L'entrée en vigueur de cet article 7 est donc subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord susvisé.

Article 8

Groupes de travail de la commission paritaire Banque populaire

8.1. Objet

Afin de faciliter la négociation, à la demande de l'une ou de l'autre délégation, il peut être convenu d'instituer des groupes de travail qui préparent techniquement les dossiers, assurent une analyse approfondie des options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

8.2. Composition

Ces groupes réunissent :

- des représentants de la délégation des employeurs dont le nombre est au plus égal au nombre de représentants de la délégation syndicale ;
- 2 délégués syndicaux de branche par organisation syndicale. Un des deux délégués syndicaux de branche peut être remplacé par un salarié d'une entreprise du champ d'application du présent accord, désigné par l'organisation syndicale, sous réserve d'en informer son employeur et l'organe central au moins 3 jours à l'avance.

Le recours complémentaire à un expert interne ou externe à la branche est possible, sous réserve que cette décision soit prise à l'unanimité des délégations syndicales et des employeurs.

8.3. Fonctionnement

Les ordres du jour et éventuels documents de travail des groupes de travail sont adressés aux participants par le secrétariat de la commission paritaire Banque populaire avant chaque réunion.

La synthèse des travaux des groupes de travail, s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les jours qui suivent la réunion.

TITRE II

DROIT SYNDICAL DE BRANCHE

Les parties souhaitent accompagner la mise en place de la commission paritaire de la branche Banque populaire de dispositifs relatifs aux conditions d'exercice des mandats des DSB et aux moyens des organisations syndicales.

Article 9

Mission

Les délégués syndicaux de la branche Banque populaire sont les représentants accrédités des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire, ci-après dénommées « organisations syndicales » et, à ce titre, ils participent aux négociations de branche et aux instances de branche.

Les DSB de chaque organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, ci-après dénommée « organisation syndicale » rencontrent une fois par an la direction générale de l'organe central, en réunion bilatérale. A cette occasion, ils peuvent être accompagnés d'au maximum 2 salariés d'entreprises appartenant au champ d'application du présent accord ou de 2 représentants au maximum de leur confédération, fédération ou syndicat national. Chaque délégation est composée de 4 personnes. La liste des points que l'organisation syndicale souhaite aborder et la composition de sa délégation sont préalablement communiquées à l'organe central.

Article 10

Désignation

Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord peut être désigné par une organisation syndicale en qualité de délégué syndical de branche.

Chaque organisation syndicale peut désigner 2 délégués syndicaux de branche qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales. Elle peut toutefois opter pour 4 délégués semi-permanents ou bien 1 permanent et 2 semi-permanents.

Ces différents formats de représentation ne sont pas cumulatifs et vaudront pour au moins 12 mois à compter de l'option.

Les délégués syndicaux de branche sont désignés par leur confédération, fédération ou syndicat national, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du délégué syndical de branche.

La réception de ce courrier par l'entreprise du délégué syndical de branche fera courir un délai de préavis de 3 mois au terme duquel le mandat prendra effet.

En cas de désignation de plus de 2 délégués syndicaux de branche dans les conditions ci-dessus, l'organisation syndicale désigne parmi ses délé-

gués syndicaux de branche un interlocuteur unique auquel l'organe central s'adressera exclusivement, et duquel il recevra informations et documents.

Article 11

Exercice des mandats

Le temps consacré par les délégués syndicaux de branche permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre au temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à temps plein.

Le temps consacré par les délégués syndicaux de branche semi-permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre à la moitié temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à mi-temps.

Ces mandats, à temps plein ou à mi-temps, s'exercent conformément aux dispositions suivantes :

Pour préserver le libre exercice du mandat, cette durée de travail est organisée sous la seule responsabilité des délégués syndicaux de branche. Le temps consacré à l'exercice de leurs mandats devra par ailleurs être organisé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les DSB sont reçus, à leur demande, par la direction de toute entreprise appartenant au champ d'application du présent accord et peuvent s'y déplacer selon les modalités suivantes :

- le DSB qui souhaite accéder au local de son organisation syndicale d'une entreprise autre que la sienne, ou se déplacer dans une entreprise autre que la sienne, informe préalablement le directeur des ressources humaines de l'entreprise concernée, afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en termes de liberté de circulation ;
- afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le DSB s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies dans l'entreprise concernée à l'égard des personnes extérieures.

Par ailleurs, les DSB sont tenus informés par les entreprises appartenant au champ d'application du présent accord dans lesquelles leur organisation syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectorales. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

Article 12

Dispositions dérogatoires et transitoires

La création de la commission paritaire Banque populaire intervient dans le cadre du rapprochement des banques populaires avec les caisses d'épar-

gne. A ce titre, il est apparu important aux partenaires sociaux de prévoir des dispositions tenant compte de ce contexte et qui apporteront les expériences disponibles à la branche Banque populaire, ainsi qu'à sa nouvelle commission.

Ainsi, à titre dérogatoire, et pour une durée maximale de 4 ans, les parties conviennent que les délégués syndicaux nationaux du groupe Banque populaire, en cours de mandat de DSN ⁽¹⁾ au 3 août 2009, peuvent être désignés en qualité de DSB permanents ou semi-permanents par leur organisation syndicale indépendamment des dispositions de l'article 10 ci-dessus.

Cette désignation est effectuée par leur confédération, fédération ou syndicat national, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du délégué syndical de branche.

A l'issue de ce délai de 4 ans, qui commencera à courir à compter du dépôt du présent accord, ou en cas de fin de mandat pour un motif quelconque dans l'intervalle, les dispositions de l'article 10 ci-dessus seront appliquées.

Article 13

Conclusion d'un protocole

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et l'organe central.

Les conditions de rémunération des délégués sont précisées dans le protocole visé ci-dessus. Son employeur s'assure qu'il bénéficie des avantages accordés au personnel de son entreprise ainsi que notamment :

- les droits en matière d'avancement et d'ancienneté ;
- les droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

Dès réception de la désignation, la direction des ressources humaines de l'entreprise qui l'emploie reçoit le délégué afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

Article 14

Conciliation vie professionnelle-vie syndicale

Dans le prolongement de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et de l'article L. 2141-5 du code du

(1) En vertu de l'article 1^{er} de l'accord du 26 avril 2006 sur le droit syndical du groupe Banque populaire.

travail, les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt de mesures facilitant le maintien d'une activité professionnelle qui permet un lien de proximité avec les attentes des salariés et les réalités de l'entreprise.

A ce titre, elles identifient plusieurs mesures qui participent à cette conciliation.

14.1. Mandats de DSB semi-permanents

La possibilité pour chaque organisation syndicale de désigner un ou des DSB semi-permanents participe au maintien d'un lien professionnel renforcé et favorise l'implication de collaborateurs souhaitant s'engager dans un parcours syndical sans toutefois renoncer à leur activité professionnelle.

14.2. Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat

A l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 13 au DSB, la direction des ressources humaines de son entreprise fait un point sur sa situation professionnelle préalable à la prise de mandat (emploi occupé, niveau de rémunération, positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite remise à l'intéressé et transmise à l'organe central. Si le DSB a bénéficié de primes régulièrement perçues au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

Lorsque le DSB est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et les conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du délégué syndical de branche à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du DSB, possibilités d'évolution).

14.3. Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau DSB est reçu en entretien par un représentant de la DRH de l'organe central, afin qu'une présentation de la branche Banque populaire et du groupe BPCE lui soit faite. A cette occasion, le fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire lui est expliqué, et réponse est donnée à ses éventuelles interrogations.

14.4. Maintien d'un lien avec l'entreprise

Afin de permettre au DSB permanent de demeurer informé de l'évolution de son entreprise et de faciliter son retour, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

14.5. Evolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du DSB ne doit faire l'objet d'aucune sorte de discrimination. Elles soulignent parallèlement que le suivi et la gestion de la rémunération et de la carrière du DSB, selon les règles et pratiques mises en œuvre dans son entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, contribuent à faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

A ce titre, son employeur s'assure du respect des principes suivants :

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du DSB fait l'objet d'un examen tous les 2 ans, avec un responsable des ressources humaines de son entreprise. Au cours de cet entretien, son évolution de carrière est examinée, notamment en termes de besoin de formation. L'examen se fait en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de sa prise de mandat et des perspectives de réintégration dans l'entreprise ;
- le DSB perçoit les primes à caractère général versées par l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel ;
- l'application des règles et pratiques de l'entreprise aboutit à une évolution de rémunération. Ainsi, cette évolution est mesurée tous les 3 ans et ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives des 3 exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :
 - du même niveau de classification dans leur entreprise que le DSB ;
 - disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décade d'années ⁽¹⁾ que le DSB.

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du DSB au 1^{er} janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à 5, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décade immédiatement inférieure ou, à défaut, de la décade immédiatement supérieure.

Les années de mandat de DSN des délégués syndicaux de branche désignés dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord seront intégrées dans le calcul de ces 3 années.

(1) 0 à 9 ans, 10 ans à 19 ans, 20 ans à 29 ans, 30 ans à 39 ans, 40 ans à 49 ans.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du DSB :

- à l'intérieur de chacun des collègues techniciens des métiers de la banque, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient ;
- pour le DSB relevant d'une classification cadre, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de son entreprise. Dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du DSB dans l'entreprise.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu.

14.6. Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du DSB et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de DSB, l'organe central prend à sa charge, après accord préalable, les frais d'inscription et de scolarité des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

14.7. Protection

Le délégué syndical de branche permanent ou semi-permanent bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

14.8. Réintégration

Le mandat de DSB prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son organisation syndicale, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. L'organisation syndicale informe l'organe central et son entreprise au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception de toute fin de mandat.

A l'issue du préavis, le DSB est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la direction des ressources humaines de son entreprise associant le cas échéant la DRH de l'organe central ainsi qu'éventuellement son manager. Les besoins de formation sont examinés pour déterminer un parcours

de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou période de professionnalisation, dans le cadre du droit individuel à la formation. Leurs coûts sont pris en charge par l'organe central.

Article 15

Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, les parties s'engagent à examiner la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, accessible aux DSB justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de DSB d'au moins 6 ans.

Les années de mandat de DSN des délégués syndicaux de branche désignés dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord seront intégrées dans le calcul de ces 6 années.

CHAPITRE II

MOYENS SYNDICAUX

Article 16

Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale dispose dans les locaux de l'organe central :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire ;
- de 2 lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par l'organe central, dans la limite de 1 000 € par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation ;
- d'un répondeur ;
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des organisations syndicales pour un tirage global de 6 000 photocopies par an et par organisation syndicale. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des organisations syndicales, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de l'organe central.

Les organisations syndicales bénéficient d'un acheminement pris en charge par l'organe central, de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises de la branche.

Article 17

Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion

17.1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement liés aux réunions de la commission paritaire Banque populaire et des groupes de travail sont pris en charge par l'organe central.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions.

L'organe central communique à chaque organisation syndicale la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

17.2. Délais de route et temps de réunion

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 18 et 19 du présent accord les temps passés :

- aux réunions de la commission paritaire Banque populaire et, d'une manière générale, à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central et en lien avec la branche Banque populaire ;
- ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller ainsi que le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situées en dehors du territoire métropolitain.

Article 18

Contingent annuel d'heures de délégation

L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 4 000 heures aux organisations syndicales.

La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégation unique du personnel des entreprises comprises dans le champ

d'application du présent accord. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par organisation syndicale issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par l'organe central avant le 30 novembre de chaque année. Cette date est fixée au 31 janvier pour l'exercice 2010, première année d'application de ce texte.

Ce contingent permet une activité syndicale au niveau de la branche. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque organisation syndicale procède à l'attribution de ses heures au bénéfice de 5 de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise de la branche ou de délégué syndical au sein de l'une des entreprises de la branche.

Les choix ainsi effectués le sont, en principe, pour une durée d'au moins une année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernés avant le 31 janvier pour l'année en cours. Cette date est fixée au 28 février pour l'exercice 2010, première année d'application de ce texte.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis de 1 mois et du respect des modalités d'attribution susmentionnées.

Article 19

Contingent annuel de jours de délégation

19.1. Contingent fixe. – Substitution au contingent conventionnel de l'article 11.3 de la convention collective banque du 10 janvier 2000

L'organe central alloue, chaque année, un contingent annuel de 300 jours ouvrés (pour une année complète) à chaque organisation syndicale.

Ce chiffre résulte d'un calcul intégrant le dispositif prévu à l'article 11.3 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, auquel il se substitue.

19.2. Modalités d'utilisation

Ce contingent annuel alloué ne peut faire l'objet d'aucun dépassement.

Son utilisation est exercée par les DSB de chaque organisation syndicale selon les modalités suivantes :

- ces contingents sont affectables par journée entière ou demi-journée à tout collaborateur de la branche ;

- pour toute affectation supérieure à 50 jours ouvrés à un même collaborateur, les DSB informent l'organe central et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours ;
- en deçà de ce seuil, l'attribution des jours ouvrés est notifiée au moins 15 jours calendaires à l'avance à l'organe central et à l'entreprise concernée ;
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 2 jours, ce délai est ramené à 5 jours calendaires ;
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 20 jours ouvrés par an maximum.

Article 20

Subventions. – Frais de fonctionnement

Les parties conviennent de reprendre les différentes subventions (égalaire et proportionnelle) et l'allocation pour frais de fonctionnement, issues de la négociation de l'ex-groupe Banque populaire depuis plusieurs années.

Pour 2010, les montants sont fixés à partir de ceux antérieurement versés dans l'ex-groupe Banque populaire.

Pour les exercices suivants, les deux subventions et l'allocation qui suivent font chaque année l'objet d'une revalorisation prenant en compte notamment l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, en moyenne annuelle hors tabac.

20.1. Subvention proportionnelle

Il est alloué, annuellement, une subvention globale et fixe répartie proportionnellement entre chaque organisation syndicale, en fonction du nombre de voix recueillies au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations uniques du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

20.2. Subvention égalitaire

Est consacrée une subvention annuelle globale et fixe répartie égalitairement entre chaque organisation syndicale.

20.3. Frais de fonctionnement

Il est attribué, annuellement, une allocation de frais de fonctionnement à chaque organisation syndicale.

Article 21

Bilan d'application de l'accord

Les parties s'engagent à se retrouver au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année 2012, afin de vérifier si des évolutions s'avéraient nécessaires.

Article 22

Dispositions de substitution

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 de l'accord du 26 avril 2006 groupe Banque populaire sur le droit syndical. A ce titre, et sauf accord spécifique ultérieur retenant une option de représentation différente, les parties conviennent que les DSB se substituent aux DSN dans l'intégralité des commissions ou autres instances composées notamment de ces derniers, et prévues par les accords de l'ex-groupe Banque populaire, et en vigueur au 31 juillet 2009.

Article 23

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf l'article 12 dont la durée d'application est limitée à 4 ans.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010, sauf la dernière partie de l'alinéa 3 de l'article 2 ainsi que l'article 7, relatifs à la formation recours, et dont l'entrée en vigueur est subordonnée à celle d'un accord spécifique.

Article 24

Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 25

Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

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