

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ INTERENTREPRISES

NOR : ASET1251376M

PRÉAMBULE

Le comité interentreprises a développé ses activités sociales concernant notamment les vacances jeunes et famille depuis de nombreuses années. Il a permis la mutualisation de ces activités au bénéfice des collaborateurs et leur famille et acquis à ce titre un savoir-faire qu'il est important de conforter.

Conscientes de la nécessité pour cette instance de continuer à s'adapter, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les évolutions de l'environnement intervenues et procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de cette instance. Dans le cadre de cette évolution, elles ont fait le choix de s'appuyer sur les pratiques et les objectifs initiaux, qui ont toujours prévalu. Elles souhaitent ainsi continuer de mettre à la disposition des comités d'entreprise adhérents un « outil » aménagé pour assurer son efficacité et destiné au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Les parties signataires se sont entendues pour fixer une période de 4 années au cours de laquelle les nouvelles dispositions qui suivent ont vocation à se mettre en œuvre et déployer leurs effets. Avant l'issue de cette période, elles apprécieront l'application du présent texte et se prononceront sur son prolongement et ses aménagements éventuels.

Ainsi, le présent accord définit-il désormais les règles de fonctionnement du comité interentreprises.

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.

Article 2

Champ d'intervention du comité interentreprises

Le comité interentreprises (CIE) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au comité interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

Article 3

Cotisation

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au CIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS) de chacune des entreprises concernées.

Article 4

Responsabilité civile

Le CIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5

Composition du CIE

Le CIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de l'organe central en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative.
- dix-huit membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au CIE, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Article 6

Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (ci-après « organisations syndicales »), pour 4 ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les organisations syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au CIE, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du CIE. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du CIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CIE confié par l'organisation syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche (ci-après « organisation syndicale ») concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à l'organe central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que dans la situation exceptionnelle où une organisation syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire ni par le remplaçant, l'organisation syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'organisation syndicale devra se rapprocher de l'organe central en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au CIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national au secrétariat du CIE, à l'employeur ainsi qu'à l'organe central.

Article 8

Fusion. – Absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion – absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE, un membre titulaire du CIE perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CIE jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de 6 mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non-maintien du mandat au secrétariat du CIE, à l'organe central et à l'employeur de l'intéressé dans un délai de 1 mois. Le silence gardé plus de 1 mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du CIE.

Le délai maximal de 6 mois et le délai de 1 mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le CIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du CIE, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque organisation syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10

Réunions plénières

Le CIE se réunit en séance plénière trois fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions.

Article 11

Commissions

11.1. Missions

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées. En outre, le CIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.4 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

11.2. Composition

Présidées par un membre titulaire du CIE, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CIE. A l'exception des représentants syndicaux au CIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE. Par principe, chaque membre titulaire du CIE a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque organisation syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du CIE est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelque raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au CIE confié par l'organisation syndicale.

11.3. Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

11.4. Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du CIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CIE précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes ;
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du CIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à l'organe central le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à l'organe central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12

Crédits d'heures annuels

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CIE. Son statut et les modalités d'exercice de son 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.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures ;
- le trésorier : 440 heures ;
- le trésorier adjoint : 330 heures ;
- autre membre du bureau : 220 heures ;
- le président de la commission vacances : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance.

Autre membre titulaire du CIE : 220 heures.

Représentant syndical au CIE : 220 heures.

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 13

Secrétariat

L'organe central met à la disposition du CIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de l'organe central, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre l'organe central et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la direction de chaque entreprise, les informations socioculturelles du CIE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

15.1. Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le comité interentreprises, selon les règles définies par le comité interentreprises.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

15.2. Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par l'organe central selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CIE.

15.3. Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe 1 demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16

Clause de substitution

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord groupe Banque populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 et qu'elles mettent fin à tous les usages se rapportant au CIE jusqu'alors en vigueur.

Article 17

Clause de bilan

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins 3 mois avant l'échéance du présent accord.

Article 18

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2012 et pour une durée de 4 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance.

Article 19

Demande de révision

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.

Article 20

Dépôt de l'accord

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

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 exemplaire, 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 28 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.