

**ACCORD SUR LE DROIT  
DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL  
ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES  
DE LA CAISSE D'EPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

- La Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau,  
Représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

*D'une part,*

**ET :**

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail,

*D'autre part,*

**Il a été conclu le présent accord :**

**PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de définir le cadre de fonctionnement et les moyens alloués aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales au sein de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes.

Il s'inscrit dans la volonté de confier aux représentants du personnel les moyens adaptés à la conduite du dialogue social dans le nouveau périmètre de la CEAPC.

Les parties conviennent que la mise en œuvre des articles 1, 2, 3 et 6 du présent accord est conditionnée par l'aboutissement d'un processus électoral non contesté et non frappé de nullité au sein de la CEAPC.

Les parties conviennent par le présent accord que la durée des mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel est de 3 ans à compter du prochain processus électoral.

**Article 1. COMITE D'ENTREPRISE**

**Article 1.1 Composition du comité d'entreprise**

Le nombre de représentants au Comité d'Entreprise de la CEAPC est de 15 membres titulaires et de 15 membres suppléants.

## **Article 1.2 Représentants syndicaux**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2324-2 du Code du Travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au Comité d'Entreprise peut y nommer un représentant. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité d'Entreprise.

## **Article 1.3. Budget**

Les budgets des œuvres sociales et de fonctionnement du Comité d'Entreprise sont respectivement fixés à 1,25 % et 0,29 % de la masse salariale de l'année en cours.

Un acompte est versé avant la fin du premier trimestre de l'année en cours, sur la base de la DADS de l'année précédente, la régularisation intervenant au moment du versement de l'acompte de l'année suivante.

A leur initiative, et après accord tri partite, deux salarié(e)s de la CEAPC pourront être détaché(e)s au sein du Comité d'Entreprise.

## **Article 1.4. Crédit d'heures**

Les membres titulaires du Comité d'Entreprise disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour exercer leur fonction.

Un membre suppléant peut utiliser le crédit d'heures général d'un membre titulaire, avec l'accord préalable de ce dernier.

Un crédit de 40 heures par mois est accordé à chaque représentant syndical au Comité d'Entreprise.

S'agissant du fonctionnement du bureau, un crédit d'heures mensuel de 280 heures, non reportable, est réparti entre les membres du bureau.

Le secrétaire du Comité d'Entreprise s'engage à communiquer impérativement à la DRH en début d'année le nom des membres du comité d'entreprise bénéficiaires de ce crédit d'heures.

Un crédit d'heures annuel de 2400 heures est alloué pour la gestion des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise s'engage à communiquer impérativement à la DRH un planning prévisionnel mensuel des heures de délégation pour les activités sociales et culturelles au début de chaque mois.

En outre, il est accordé une journée préparatoire de 8h avant chaque réunion du Comité d'Entreprise aux membres suppléants présents à la réunion du Comité d'Entreprise et n'intervenant pas en remplacement du membre titulaire.

## **Article 2. DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 2.1 Composition**

La délégation du personnel est constituée de trois délégations distinctes correspondant aux trois périmètres suivants et composés de la manière suivante :

- Représentation des départements Gironde, Dordogne, Lot et Garonne: 18 titulaires et 18 suppléants
- Représentation des départements Deux-Sèvres, Vienne, Charente, Charente-Maritime : 14 titulaires et 14 suppléants
- Représentation des départements Landes, Pyrénées Atlantiques: 12 titulaires et 12 suppléants

### **Article 2.2. Budget**

Il est procédé au remboursement, par l'entreprise, des frais de déplacement des délégués du personnel de la CEAPC dans le cadre des visites agences sur leur territoire de représentation.

### **Article 2.3. Crédit d'heures**

Il est attribué un crédit d'heures de 20 h par mois non mutualisable à chaque délégué du personnel titulaire.

Ce crédit d'heure non mutualisable peut être utilisé conjointement par le titulaire et le suppléant. En cas d'absence du délégué du personnel titulaire, le délégué du personnel suppléant peut être amené à utiliser le crédit d'heures du délégué titulaire en application des règles fixées par l'article L 2314-30 du code du travail.

## **Article 3. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 3.1 Composition**

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont désignés selon les modalités légales par un collège électoral regroupant les membres élus du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Le nombre de membres désignés du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la CEAPC est de 13 membres.

### **Article 3.2. Budget**

La CEAPC s'engage à verser la somme de 1500 euros, par année de mandature, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail afin de lui permettre d'acquiescer la documentation nécessaire à l'accomplissement de la mission de ses membres.

Le budget ainsi alloué est géré par le secrétaire du CHSCT et fait l'objet d'une présentation annuelle en CHSCT, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

### **Article 3.3. Crédit d'heures**

Les membres du CHSCT disposent d'un crédit de 24 heures par mois pour exercer leur fonction.

Afin de permettre au secrétaire du CHSCT de réaliser sa mission dans les meilleures conditions, un crédit supplémentaire de 74 heures par mois lui est alloué en complément du crédit général dont il dispose.

Le secrétaire peut attribuer une partie de son crédit d'heures supplémentaire à un ou plusieurs membres du CHSCT afin de l'aider dans sa mission.

Le secrétaire s'engage à communiquer à la DRH en début d'année le nom des membres du CHSCT bénéficiaires de ce crédit d'heures.

Un crédit de 40 heures par mois est accordé à chaque représentant syndical au CHSCT.

Des commissions locales immobiliers sont réunies à l'initiative de l'entreprise et sont composées des membres du CHSCT, territorialement concernés par les dossiers étudiés avec un maximum de 4 participants.

Les participants seront désignés par le secrétaire.

Ces commissions sont réunies autant de fois que nécessaire, en fonction des projets et dossiers en cours.

Ces commissions ont vocation à :

- étudier les dossiers et plans de rénovations, relocalisations et créations d'agences et des sites administratifs,
- remettre des pré-avis motivés et votés ensuite en CHSCT,
- traiter des sujets opérationnels relatifs à l'Immobilier au niveau local (logistique, hygiène, sécurité).

## **Article 4. DELEGUES SYNDICAUX**

### **Article 4.1 Composition**

Chaque Organisation syndicale représentative peut désigner 7 délégués syndicaux, dont un délégué syndical central ayant vocation à représenter l'organisation syndicale représentative auprès de la Direction.

### **Article 4.2. Budget**

Il est attribué annuellement un budget global de 60 000€ réparti de la manière suivante :

- 1500 € pour chaque Organisation Syndicale représentative,

- Le reliquat est à répartir entre les Organisations Syndicales représentatives au prorata des voix obtenues au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise.

Ce budget sera attribué au cours du 1<sup>er</sup> mois de l'année civile.

#### **Article 4.3. Crédit d'heures**

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de 24 heures par mois, à l'exception du délégué syndical central qui bénéficie de 40 heures par mois.

Un crédit annuel complémentaire de 4000 heures est à répartir entre les Organisations Syndicales représentatives, au prorata des voix obtenues au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections du Comité d'Entreprise.

Le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative s'engage à communiquer impérativement à la DRH la répartition mensuelle prévisionnelle des heures délégations complémentaires.

En outre, il sera accordé une journée préparatoire, hors heures de délégation, avant chaque réunion de négociation, aux personnes qui composeront la délégation syndicale lors de la réunion. Chaque délégation syndicale sera composée de 3 personnes maximum appartenant à l'entreprise.

### **Article 5. AUTRES MOYENS DE FONCTIONNEMENT**

#### **Article 5.1. Locaux et moyens informatiques**

La CEAPC met à la disposition de chaque instance représentative du personnel et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un local aménagé fermant à clé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, sur chacun des 3 territoires regroupant les départements ci-dessous :

- territoire 1 : Gironde, Dordogne, Lot et Garonne
- territoire 2 : Deux-Sèvres, Vienne, Charente, Charente-Maritime
- territoire 3 : Pyrénées Atlantiques, Landes (à titre exceptionnel ce territoire bénéficiera de deux locaux distincts basés respectivement à Pau et à Bayonne concernant l'instance du Comité d'Entreprise).

Les locaux sont équipés du matériel suivant :

- un micro-ordinateur relié au réseau,
- une imprimante,
- une ligne téléphonique,
- une ligne de fax
- une ligne internet

L'entreprise assurera la maintenance dudit matériel.

Il est convenu que les organisations syndicales reconnues représentatives à l'issue du processus électoral puissent conserver les locaux excédentaires (plus de trois), mis à leur disposition par l'entreprise à la date de signature du présent accord, avec le matériel en l'état, sous réserve de la cession éventuelle de ces locaux ou des besoins de l'entreprise à des fins d'exploitation. Dans ce cas, une solution concertée sera recherchée entre la Direction et l'Organisation Syndicale concernée afin de garantir la proximité.

Une carte 3 G sera fournie à chacune des organisations syndicales représentatives, au CHSCT et au Comité d'Entreprise.

Toute détérioration ou disparition du matériel imputable aux instances représentatives du personnel fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de ces dernières.

Sur chacun des trois groupes de départements, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives auront la possibilité d'utiliser un photocopieur adapté.

Chaque instance représentative du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives auront accès aux commandes de fourniture de l'entreprise.

Ces frais seront ainsi pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de la création d'un compte responsable dans le cadre d'un budget prédéfini entre la Direction et chaque Organisation Syndicale Représentative.

## **Article 5.2. Moyens d'expression et de communication**

### **Article 5.2.1 Moyens de communication des Instances Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales Représentatives**

Des moyens modernes de communication sont mis à la disposition des Instances Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la CEAPC, sous réserve de respecter les règles d'utilisation fixées dans le présent accord et dans la Charte Informatique.

A défaut, l'accès aux moyens de communications informatiques utilisés de manière inappropriée sera fermé temporairement pendant 1 mois et en cas de récidive, pendant 6 mois.

Pour permettre aux représentants du personnel et aux syndicats représentatifs de communiquer avec les salariés de la CEAPC, une rubrique dédiée sous intranet est mis à la disposition :

- de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la CEAPC,
- du CHSCT
- des Délégués du personnel.

Les rubriques sont sous un espace dédié impliquant une démarche volontaire des utilisateurs pour accéder à l'information des Instances Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales Représentatives.

La CEAPC s'engage, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, à ne pas rechercher l'identification des salariés qui consulteront le site.

Les rubriques sont destinées exclusivement à la publication d'informations de nature ou d'origine syndicale ou relatives à l'actualité des Instances Représentatives du Personnel.  
Le contenu des informations publiées est placé sous l'entière responsabilité des émetteurs.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont la possibilité d'apposer leur logo ou celui de leur fédération, de leur confédération ou de leur union syndicale, sur les documents publiés.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives éventuellement non signataires du présent accord et les Instances Représentatives du Personnel, l'utilisation de la rubrique mise à leur disposition emporte adhésion aux conditions d'utilisation mentionnées ci-dessus.

#### **Article 5.2.2 Site Intranet du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise dispose d'une rubrique sur l'intranet de la CEAPC afin de diffuser des informations sur son fonctionnement interne et sur les oeuvres sociales et culturelles proposées aux salariés.

Cette rubrique ne peut véhiculer aucun message de nature syndicale.

#### **Article 5.2.3 Adresse Email de messagerie des Organisations Syndicales Représentatives et des IRP**

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau la CEAPC ainsi que les Instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) disposent d'une adresse électronique pour s'adresser :

- à la Direction,
- à son instance syndicale nationale,
- au salarié qui a posé une question précise afin de lui apporter une réponse individuelle,
- à leurs adhérents,
- à l'ensemble des élus.

Le code d'accès à l'adresse électronique est remis par la Direction Informatique :

- aux délégués syndicaux centraux lors de leur désignation,
- à chaque Délégué du personnel, lors du renouvellement du mandat,
- au secrétaire du CE et du CHSCT, lors du renouvellement du mandat.

Ces derniers sont responsables de son utilisation.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives éventuellement non signataires du présent accord et les Instances Représentatives du Personnel, l'utilisation de l'adresse Email de messagerie mise à leur disposition emporte adhésion aux conditions d'utilisation mentionnées ci-dessus.

Tout salarié pourra s'inscrire sur la liste de diffusion des Organisations Syndicales de son choix afin d'être informé sur sa messagerie professionnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale dans la rubrique dédiée.

#### **Article 5.2.4 Autres moyens de communication**

Les tracts et journaux syndicaux peuvent être distribués directement par les Organisations Syndicales Représentatives à l'intérieur de la CEAPC, pendant le temps de travail sous réserve que cette distribution n'occasionne pas de gêne à l'accomplissement du travail des salariés. Cette distribution s'exerce en dehors du temps de travail du salarié distributeur sauf à ce qu'il utilise son crédit d'heures.

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives peuvent assurer la diffusion de leurs communications par la voie du courrier interne. La DRH adressera à cette fin les informations nécessaires pour faciliter les envois.

Les frais d'envoi postaux sont à la charge des Instances Représentatives du Personnel, à l'exception des seuls frais d'envoi nécessaires au fonctionnement des organisations syndicales représentatives qui restent à la charge de l'entreprise à hauteur de 400 euros par an.

### **Article 5.3. Assurance Auto Mission**

Dans le cadre de leurs déplacements sur le territoire de la CEAPC au titre de leur mission, les représentants du personnel et des syndicats bénéficient des garanties octroyées par la police d'assurance auto mission contractée par la CEAPC.

### **Article 5.4. Absence des représentants du personnel**

Pour chaque absence prise en vertu des crédits d'heures, les représentants du personnel doivent respecter un délai de prévenance de 24 heures au moins, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants devront saisir dans l'outil de gestion des temps leurs délégations prévisionnelles.

Tout changement dans l'utilisation des heures saisies devra être porté à la connaissance de la DRH, gestion administrative du personnel de site, qui mettra à jour le logiciel.

La pose d'une délégation est valorisée à 8 h pour une journée entière et 4h pour une demi-journée.

Il s'agit d'une simple déclaration et non d'une demande d'autorisation d'absence.

La gestion administrative est assurée par l'inscription préalable des heures de délégation prises dans le logiciel mis à la disposition par l'entreprise. A titre d'information, le logiciel mis à la disposition des représentants, au jour de la signature du présent accord, est le logiciel Z.N.P.

Le crédit d'heures étant attaché à un mandat déterminé, son utilisation en cas de mandats multiples doit être bien distincte selon les mandats.

Les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles de saisie des absences.

La saisine des délégations a pour objet de permettre le calcul et le suivi des heures mais ne remet pas en cause le principe de présomption de bonne utilisation des crédits d'heures.

## **Article 6. DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES PERDANT LEUR REPRESENTATIVITE A L'ISSUE DU PROCESSUS ELECTORAL REGI PAR LE PROTOCOLE SIGNE LE 22 SEPTEMBRE 2009**

Les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la CEAPC, au jour de la signature du présent accord, et qui perdraient leur représentativité à l'issue du processus électoral régi par le protocole d'accord préélectoral signé le 22 septembre 2009, peuvent désigner, à titre dérogatoire,

- 3 représentants de la section syndicale
- Et, sans crédit d'heures associé, un représentant syndical au Comité d'Entreprise et un représentant syndical au CHSCT.

Ces représentants de la section syndicale seront invités aux réunions de négociation.

Ces représentants de la section syndicale disposent d'un crédit global mensuel supra légal de 24 heures jusqu'aux prochaines élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel. Ils doivent respecter un délai de prévenance de 24 heures au moins, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et saisir dans l'outil de gestion des temps leurs délégations prévisionnelles et mettre à jour l'utilisation effective de leur crédit d'heures.

La pose d'une délégation est valorisée à 8 h pour une journée entière et 4h pour une demi-journée.

Il s'agit d'une simple déclaration et non d'une demande d'autorisation d'absence.

Les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la CEAPC, au jour de la signature du présent accord, et qui perdraient leur représentativité à l'issue du processus électoral régi par le protocole d'accord préélectoral signé le 22 septembre 2009 bénéficient d'un budget de 1500 euros par an, jusqu'aux prochaines élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel.

La CEAPC met à la disposition de ces dernières un local aménagé fermant à clé et doté du matériel nécessaire à leur fonctionnement sur le territoire de la CEAPC. Elles auront la possibilité d'utiliser un photocopieur adapté sur chacun des trois groupes de départements.

Pour leur permettre de communiquer avec les salariés de la CEAPC, une rubrique dédiée sous intranet ainsi qu'une adresse Email sont mises à leur disposition sous réserve de respecter les règles mentionnées aux articles 5.2.1 et 5.2.3 du présent accord. Le code d'accès à l'adresse électronique est remis par la Direction informatique à chaque représentant de la section syndicale.

En outre, elles pourront distribuer les tracts et journaux syndicaux à l'intérieur de la CEAPC, pendant le temps de travail sous réserve que cette distribution n'occasionne pas de gêne à l'accomplissement du travail des salariés. Cette distribution s'exerce en dehors du temps de travail du salarié distributeur sauf à ce qu'il utilise son crédit d'heures.

Elles peuvent, également, assurer la diffusion de leurs communications par la voie du courrier interne. La DRH adressera à cette fin les informations nécessaires pour faciliter les envois.

Ces dispositions spécifiques cesseront de s'appliquer à l'issue des premières élections professionnelles qui suivront la désignation des représentants.

## **Article 7. REVISION-DENONCIATION**

### **7.1. Révision**

Le présent accord peut faire l'objet de révisions dans le cadre de l'article L. 2222-5 du Code du travail.

### **Article 7.2. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la Direction Départementale du Travail, de la Formation professionnelle et de l'Emploi de la Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

### **Article 8. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication des résultats des futures élections professionnelles au sein de la CEAPC et sous réserve de l'absence de contestation et de nullité de ces dernières.

### **Article 9. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera adressé, à la diligence de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Gironde et au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux en 11 exemplaires, le 22 septembre.2009.

**Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Serge DERICK**

**Pour les organisations syndicales**

#### **SIGNATAIRES :**

- **L'organisation syndicale FO, Représentée par Christian LAGARDE**
- **L'organisation syndicale RSP CEAPC, Représentée par Bruno FACHAUX**
- **L'organisation syndicale SNE-CGC, Représentée par Michel DRONNE**
- **L'organisation syndicale SUD, Représentée par Chrystelle DECHATRE**

- **L'organisation syndicale SU-UNSA, Représentée par Nathalie HURTAUD**

