

**ACCORD PORTANT
SUR LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT
DES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 42 Rue du Languedoc représentée par Madame Françoise MARCOURT Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat SPB/CGT	représenté par François LACOSTE
Le Syndicat CFTC	représenté par Gaétan QUINQUIRY
Le Syndicat SNE/CGC	représenté par Didier TEULIER
Le Syndicat FO	représenté par Claude RUP
Le Syndicat SU/UNSA	représenté par Frédéric MONLONG
Le Syndicat SUD	représenté par Daniel GILOT

D'autre part.

PREAMBULE

Les évolutions connues par la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées et son environnement, avaient conduit à conclure le 27 décembre 2002 un accord local d'entreprise qui rénove les moyens affectés aux Organisations Syndicales.

La réorganisation du pôle Banque De Détail conduit à modifier le schéma organisationnel sur lequel était assis le dispositif des Institutions Représentatives du Personnel, rendant inopérant plusieurs dispositions de l'accord du 27/12/2002.

A cela s'ajoute la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui est venue modifier la présomption absolue de représentativité.

Ce nouvel accord qui annule et remplace celui du 27/12/02, s'inscrit dans la tradition de la Direction d'assurer dans l'entreprise les moyens du dialogue social.

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par l'entreprise dans le respect des droits et libertés.

Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés. La Direction s'engage à veiller et à faire respecter le principe de non discrimination énoncé par l'article L 1132-1 et suivants du Code du travail.

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des partenaires de respecter les principes énoncés par le Code du travail et au-delà de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

Ainsi notamment, la Direction s'engage à fournir aux organisations syndicales et aux instances représentatives les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat et les organisations syndicales reconnaissent la nécessité de respecter la confidentialité des informations délivrées comme telles par la direction et ce par référence aux articles L 2325-5 du Code du travail.

Les parties au présent accord définissent les moyens nécessaires à la réalisation, dans des conditions satisfaisantes, des missions des représentants du personnel.

Le présent accord constitue un socle de règles et de moyens, contribuant à faciliter l'exercice du droit syndical dans l'Entreprise.

Il règle les moyens alloués jusqu'à la fin de la mandature en cours, mais aussi ceux alloués pour la durée de la nouvelle mandature de quatre ans à intervenir.

TITRE - I - LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1- Le Délégué Syndical

Pour l'exercice de leurs fonctions les Délégués Syndicaux disposent d'un crédit d'heures légal.

Ils peuvent circuler librement dans l'entreprise comme prévu à l'article L 2143.22 du Code du travail.

- Pour la période du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à la fin de la mandature en cours CE/DP, les conditions de désignations des Délégués Syndicaux restent soumises aux dispositions antérieures à la loi d'août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale. Ainsi chaque organisation syndicale représentative au plan national peut désigner un délégué syndical au niveau de chacun des trois regroupements de Directions Commerciales et un au Siège.
- A compter de la mise en place de la nouvelle mandature CE/DP, chaque organisation syndicale représentative au sens des nouveaux critères légaux définis par l'article L 2121.1 du Code du travail peut désigner un délégué syndical au niveau de chacun des trois regroupements de Directions Commerciales et un au siège.

Conformément aux dispositions de l'article L 2143.-3 du code du travail, celui-ci est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CE ou de la DUP et ce quelque soit le nombre de votants.

2- Le Délégué Syndical Central

Celui-ci a vocation à représenter son organisation syndicale dans les négociations avec l'employeur.

Il est habilité à conclure les accords collectifs d'entreprise. En cas d'indisponibilité il peut mandater à cet effet un Délégué Syndical.

- Pour la période du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à la fin de la mandature en cours CE/DP, les conditions de désignations du Délégué Syndical Central restent soumises aux dispositions antérieures à la loi d'août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale. Le Délégué Syndical Central n'est pas obligatoirement un Délégué Syndical de l'entreprise.
- A compter de la mise en place de la nouvelle mandature CE/DP, comme prévu à l'article L 2143.5 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative au sens des nouveaux critères légaux définis par l'article L 2121.1 du Code du travail qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CE ou de la DUP et ce quelque soit le nombre de votants, peut désigner un Délégué Syndical Central.

3- Le Représentant Syndical au Comité d'Entreprise

Pour l'exercice de ses fonctions le Représentant Syndical au Comité d'Entreprise dispose en application de l'article L 2325-6 du Code du travail de 20 h de délégation par mois.

- Pour la période du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'à la fin de la mandature en cours CE/DP, les conditions de désignations du Représentant Syndical au Comité d'Entreprise restent soumises aux dispositions antérieures à la loi d'août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale.
- A compter de la mise en place de la nouvelle mandature CE/DP chaque organisation syndicale ayant des élus au Comité d'Entreprise peut désigner un Représentant Syndical au Comité d'Entreprise conformément à l'article L 2324-2 du Code du travail.

4- Le Représentant Supplémentaire

Chaque organisation syndicale représentative au sens des nouveaux critères légaux définis par l'article L 2121.1 du Code du travail peut désigner au sein de la CEMP quatre Représentants Supplémentaires.

La désignation est faite par le DSC auprès de la DRH au début de chaque mandature de Comité d'Entreprise. La désignation peut faire l'objet de modifications pendant la période visée.

Le Représentant Supplémentaire a pour fonction de mettre en œuvre les missions que lui confie l'organisation syndicale. Pour l'exercice de ses fonctions le représentant supplémentaire ne dispose pas de crédit d'heures supplémentaire.

Le Représentant Supplémentaire bénéficie de la protection légale attachée aux représentants du personnel telle que prévue aux articles L 2411-3 et L 2422-1 du Code du travail.

5- Le Représentant de la Section Syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent désigner un Représentant de la Section Syndicale dans l'entreprise en application de l'article L 2142-1-1 du Code du travail.

Le Représentant de la Section Syndicale a pour mission de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés dans la perspective de consolider l'implantation du syndicat dans l'entreprise et de permettre à la liste qui présentera le syndicat aux prochaines élections professionnelles d'obtenir au moins 10% des suffrages exprimés.

Pour l'exercice de ses fonctions le Représentant de la Section Syndicale dispose en application de l'article L 2142-1-3 L 2412-1-4 du Code du travail, d'un crédit d'heures de 4 h par mois.

En vertu des dispositions des articles L 2142-1 et -2 et L 2143-8-du Code du travail, la désignation du Représentant de la Section Syndicale est soumise aux mêmes conditions que celle prévues pour le Délégué Syndical.

Le Représentant de la Section Syndicale bénéficie de la protection légale attachée aux représentants du personnel telle que prévue aux articles L 2411-3 et L 2142-1-2 du Code du travail.

TITRE - II - LES CREDITS D'HEURES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

1- Les Délégués du Personnel

Les mandats de Délégués du Personnel en cours perdurent jusqu'à leur échéance conformément au protocole d'accord préélectoral du 20 janvier 2006.

Il est convenu que le nombre d'instances de Délégués du Personnel est fixé au total à quatre:

- une instance au niveau du siège
- une instance au niveau de chacun des trois regroupements de Directions Commerciales

Les périmètres géographiques des trois regroupements de Directions Commerciales sont définis comme suit :

Regroupement 1

Nord Midi Pyrénées – Aveyron Sud – Tarn et Garonne Quercy – Tarn Nord – Tarn Sud.

Regroupement 2

Ouest Région Toulousaine – Gers – Hautes Pyrénées – Ariège Comminges.

Regroupement 3

Est Région Toulousaine – Toulouse Ouest – Toulouse Est - BDR

Pendant la période du 1^{er} avril 2009 et jusqu'à la fin de la mandature en cours CE/DP : les élus DP choisissent le regroupement en fonction de leur lieu de travail.

Le nombre de Délégués du Personnel est fixé au sein de chacun des trois regroupements de Direction Commerciale et au Siège conformément aux dispositions prévues aux articles L 2314-1 du Code du travail et R 2314-2.

Pour l'exercice de leurs fonctions les Délégués du Personnel titulaires disposent du crédit d'heures légal.

L'élection est organisée en même temps que celle du Comité d'Entreprise.

2- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Un CHSCT unique est mis en place au sein de la CEMP.

Il est convenu que le nombre de membres du CHSCT soit égal au nombre de sièges du Comité d'Entreprise.

Cette disposition sera applicable lors du renouvellement du CHSCT soit en avril 2010 et pour deux mandatures du CHSCT.

Pour l'exercice de leurs fonctions les élus du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, disposent en application de l'article L 4614-3 du Code du travail d'un crédit d'heures de 20 h par mois fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

En sus de ses heures de délégation, le secrétaire du CHSCT dispose d'un crédit de 3 heures par mois pour rédiger le compte rendu des réunions.

Par référence à l'accord national du 24 janvier 1997, chaque organisation syndicale représentative dans le groupe a la faculté de désigner parmi le personnel de l'entreprise un représentant qui s'ajoute aux personnes désignées à l'article R 4614-2 du Code du travail. Celui-ci assiste sur son temps de travail avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

La présente disposition deviendrait caduque si l'accord précité devait faire l'objet d'une procédure de révision ou de dénonciation.

3- Les élus du Comité d'Entreprise

Un Comité d'Entreprise unique est mis en place au sein de la CEMP.

Il est convenu que le nombre de sièges à pourvoir en fonction de l'effectif est de dix au minimum (10 pour les titulaires et 10 pour les suppléants).

Cette disposition sera applicable lors du renouvellement du Comité d'Entreprise à intervenir en 2010 et pour la durée de sa mandature fixée 4 ans.

Pour l'exercice de leurs fonctions les membres titulaires du Comité d'Entreprise disposent d'un crédit d'heures de 20 h par mois en application de l'article L 2325-6 du Code du travail.

4- Le Secrétaire et le Trésorier du Comité d'Entreprise

Considérant qu'il convient d'affecter des moyens complémentaires au secrétaire et au trésorier du Comité d'Entreprise pour conduire à bien leur mission, il est alloué pour les deux fonctions, un crédit commun annuel de 1500 d'heures.

Le Secrétaire et le Trésorier adjoints peuvent bénéficier de ces heures pour assumer la continuité du service en cas d'indisponibilité de l'un d'eux.

5 Les Commissions du Comité d'Entreprise

- La Commission Emploi / Formation professionnelle : les membres de la Commission disposent collectivement de 60 h de délégation par an.
- La Commission Economique : les membres de la Commission disposent collectivement de 40 h de délégation par an.
- La Commission Logement : les membres de la Commission disposent collectivement de 20 h de délégation par an.
- La Commission Egalité Professionnelle : le temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur est payé comme temps de travail.

6- Les missions spéciales (CE - CHSCT)

Il est alloué un crédit annuel de 376 heures pour faire face à des événements spécifiques de la vie de l'entreprise :

- Ce crédit peut être utilisé en cas de hold-up.
Il appartient au secrétaire du CHSCT d'informer la DRH par voie de fax/mail. Celui-ci précisera le bénéficiaire et indiquera la durée de l'absence.
- Ce crédit peut être utilisé dans le cadre de missions liées à la gestion des œuvres sociales du Comité d'Entreprise (distribution du chèque lire - organisation de l'arbre de Noël – entretien du parc immobilier etc.....)

Il appartient au secrétaire ou au trésorier du Comité d'Entreprise d'en informer la DRH. Le courrier mentionnera le(s) bénéficiaire(s) et la durée de l'absence.

TITRE - III - DISPOSITIONS DIVERSES

- Les crédits d'heures sont annualisés.

Cette règle vise les élus du Comité d'entreprise, les membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel, les Délégués Syndicaux, le Représentant Syndical au Comité d'Entreprise et le Représentant de la Section Syndicale.

- Au sein d'une même organisation syndicale les crédits d'heures sont globalisés.

Les Délégués Syndicaux, les élus du Comité d'Entreprise, les membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel, et le Représentant Syndical au Comité d'Entreprise ont la possibilité de consommer au titre du(es) mandat(s) détenu(s) du crédit d'heures ne relevant pas de ce(s) mandat(s).

Cette mise en commun de moyens ne doit pas avoir pour effet de priver les élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel de leur crédit d'heure légal mensuel.

- Le Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale représentative gère un « crédit annuel local » d'heures de délégation

-de 1010 heures du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009

-de 1250 heures à compter du 1^{er} janvier 2010

Il peut affecter ces heures en sus des mandats électifs ou représentatifs aux différents représentants du personnel : aux Délégués Syndicaux, aux élus du Comité d'Entreprise, aux membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, aux Délégués du Personnel, au Représentant Syndical au Comité d'Entreprise, aux Représentants Supplémentaires, au Représentant Syndical au CHSCT et au représentant des salariés au COS.

- Il est convenu du report en fin d'année de 50 % des heures légales annuelles non consommées détenues par chaque organisation syndicale.

Ce report se rajoute au crédit annuel local.

Le crédit reporté est géré par le DSC.

Pour 2009 le niveau maximum du crédit annuel local est de 1010 h + 50 % du droit légal annuel non consommé de chaque organisation syndicale.

A compter du 1^{er} janvier 2010 le niveau maximum du crédit annuel local est de 1250 h + 50 % du droit légal annuel non consommé de chaque organisation syndicale.

- Les organisations syndicales sont destinataires mensuellement d'un état récapitulatif de leur consommation d'heures de délégation.

TITRE - IV - MOYENS DE FONCTIONNEMENT

1. Les frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par le Représentant au CHSCT, les Représentants Supplémentaires, le Délégué Syndical Central et les Délégués

Syndicaux à l'occasion de réunions sur l'initiative de l'employeur seront pris en charge sur la base des modalités de remboursement de frais fixés par l'entreprise.

Les frais de déplacement engagés par les Délégués du Personnel et les délégués syndicaux « invités » lors de la réunion préparatoire ainsi que lors de la réunion mensuelle sur convocation de l'employeur sont pris en charge dans les mêmes conditions.

Les frais de déplacement des membres du CHSCT dans l'exercice de leur mandat sont pris en charge par l'entreprise selon les mêmes modalités.

2. Le temps de trajet

Le temps « excédentaire » de trajet fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

3. Affichage et locaux

- L'employeur met à la disposition des organisations syndicales représentatives présentes dans chaque regroupement de Directions Commerciales et au Siège, au minimum un local. La localisation géographique des locaux sera étudiée ultérieurement et indiquée aux organisations syndicales. Il sera tenu compte dans la mesure du possible de la localisation professionnelle des représentants (DP/DS).

Ce local comporte le mobilier nécessaire à son utilisation (table, chaises, armoire fermant à clé, téléphone).

Il est convenu qu'en fonction des disponibilités l'accès à une salle de réunion sera facilité.

- L'employeur met à la disposition des organisations syndicales représentatives présentes dans trois Directions Commerciales et au Siège, un panneau d'affichage sur lequel seront affichées les communications syndicales.
- En matière de moyens informatiques attribués par la CEMP un diagnostic des postes et de leur configuration sera conduit prochainement par le Département des Moyens Informatiques dans l'objectif d'harmoniser les matériels fournis par la CEMP aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cet audit sera renouvelé tous les 3 ans.
- La diffusion par les organisations syndicales des publications et tracts se fait par la voie des navettes internes. La Direction s'engage à garantir la qualité de l'acheminement des publications syndicales jusqu'à leurs destinataires, comme pour tout autre nature de document.
- Il est convenu que les procès verbaux des réunions du Comité d'Entreprise ainsi que les comptes rendu des réunions des Délégués du Personnel sont diffusés au personnel par la voie électronique.

4. Moyens financiers

➤ Les organisations syndicales :

- Chaque organisation syndicale représentative au sens des nouveaux critères légaux définis par l'article L 2121.1 du Code du travail se voit attribuer, par année civile, la somme de 5403 euros.

Cette somme est utilisée pour les frais de fonctionnement des organisations syndicales : dépenses diverses de fournitures (hors papeterie et cartouches d'imprimantes fournies par l'entreprise) mais aussi pour le financement des déplacements des représentants aux réunions non convoquées par la direction.

- La dotation budgétaire est réévaluée annuellement à hauteur de l'inflation.

➤ Le Comité d'Entreprise :

Le budget du Comité d'Entreprise se répartit de la façon suivante :

- La subvention annuelle aux œuvres sociales s'établit à 1.1 % de la DADS + intéressement
- La subvention annuelle de fonctionnement s'établit à 0.2 % de la DADS + intéressement
- En sus des subventions légales le Comité d'Entreprise perçoit un versement complémentaire de 69.886.60.€ (base contribution patronale 2007)

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution du taux de l'inflation.

Cette dotation vise les frais de secrétariat, de photocopie, papier, téléphone, arbre de Noël, déplacements réunions plénières et commissions obligatoires.

Certains de ces moyens peuvent éventuellement être mis à la disposition des organisations syndicales.

➤ Le CHSCT :

- Un local est mis à la disposition du secrétaire du CHSCT. Il comporte les moyens de fonctionnement nécessaires (ordinateur, téléphone, prise en charge d'un abonnement à une revue technique...)

TITRE - V - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

- Le représentant du personnel ayant exercé une fonction syndicale à titre permanent bénéficiera d'un bilan professionnel s'il cesse ses fonctions syndicales ou s'il ne conserve que 360 heures de délégation par an.

A l'issue de son ou de ses mandats le salarié bénéficiera à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formations éventuelles permettant d'y aboutir, en valorisant les acquis de l'expérience syndicale au sein de l'entreprise.

- Les correspondants de l'ASCEF bénéficieront d'une journée par an pour participer aux assemblées générales de cet organisme.
- Tout salarié exerçant une activité syndicale à accès aux actions de formation prévues au plan de formation.

TITRE - VI – PERMANENT SYNDICAL

Le permanent (800h au titre des mandats) est déclaré comme tel auprès de la DRH par le Délégué Syndical Central.

Le courrier par lequel la DRH est informée précise le régime RTT (1 ou 2) choisi.

Les autres représentants du personnel suivent le régime horaire de leur affectation.

TITRE - VII – AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence rémunérées comme période de travail sont accordées aux salariés qui siègent dans les conseils d'administration et les commissions paritaires interprofessionnelles (CPAM, URSSAF, FONGECIF, CGR,CGP...)

TITRE - VIII - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2009.

TITRE - IX - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à la mandature en cours et à la nouvelle mandature (CE/DP) qui suit pour une durée de quatre années.

La Direction et les organisations Syndicales se réuniront au plus tard dans le courant du second semestre 2013 pour décider de reconduire ces dispositions pour une nouvelle période ou pour négocier un nouvel accord.

TITRE - X - FORMALITES DE DEPOT / PUBLICITE

Le présent accord est établi en treize exemplaires originaux dont cinq originaux seront déposés à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la CNCE.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le 17 février 2009

Francoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat CGC

Le Syndicat CGT

Le Syndicat Unifié

Le Syndicat SUD