

Accord d'entreprise portant sur le dialogue social de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche Comté - Droit syndical

Entre

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) dont le siège social est situé 1,
Rond-Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9

Représentée par Monsieur Fabien CHAUVE, Membre du Directoire, agissant par délégation
du Président du Directoire,

d'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement
par leur délégué syndical :

• Le syndicat SU-UNSA,
représenté par M. *Michel Michaux*....., délégué syndical,

• Le syndicat CFTC,
représenté par M. *BARON Jean Philippe*....., délégué syndical,

• Le syndicat SUD,
représenté par M. *Vincent NARON*....., délégué syndical,

• Le syndicat SNE-CGC,
représenté par M. *SAGLIBENE David*....., délégué syndical,

d'autre part.

vw

Fl M. es

95 JB

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
PREAMBULE.....	3
Article 1. LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE.....	4
Article 2. MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	4
Article 3. RENFORCEMENT DE LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	7
Article 4. DUREE DE L'ACCORD.....	7
Article 5. RENDEZ VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD	7
Article 6. REVISION DE L'ACCORD	8
Article 7. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	8

PREAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, modifie en profondeur les règles du dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un champ ouvert à la négociation.

Le Comité social et économique devient impératif au plus tard le 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place. Dans ce cadre, la Direction de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté et les organisations syndicales représentatives se sont réunies et ont négocié un accord afin de mettre en œuvre de façon concrète ces évolutions.

La Direction, considérant que le droit syndical est une composante importante du dialogue social dans l'entreprise, a souhaité négocier des mesures complémentaires adaptées pour permettre aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives d'exercer pleinement leurs prérogatives, missions et attributions.

Par cet accord, la Direction souhaite manifester sa volonté à s'attacher à construire un dialogue social constructif, responsable de l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont caducs à compter du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, sans qu'il soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

FL

M.M

3/9

95

FLB

✓

Article 1. LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE

1.1 Le délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise au sens des critères légaux peut désigner cinq délégués syndicaux au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

Chaque organisation syndicale désignera un délégué syndical pour conclure les accords collectifs d'entreprise. En cas d'indisponibilité, un délégué syndical peut le remplacer.

1.2 Le représentant de la section syndicale

Les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent désigner un représentant syndical dans l'entreprise en application des dispositions du code du travail.

Le représentant de la section syndicale a pour mission de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés.

Article 2. MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

2.1 Crédits d'heures

Le Département Relations et Affaires Sociales assure le suivi des heures de délégation tant pour le Comité social et économique que pour les organisations syndicales.

Les parties conviennent que pour tout crédit d'heures prévu dans cet accord, qu'une journée de délégation équivaut à 7 heures et qu'une demi-journée équivaut à 3 heures et demie.

L'année de mise en place puis de renouvellement du Comité social et économique, un prorata des crédits d'heures sera effectué.

L'information des heures de délégation s'effectue selon la procédure applicable dans l'entreprise auprès du département Relations et Affaires Sociales. Les représentants du personnel désignés informent préalablement leur supérieur hiérarchique de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence au titre de leurs heures de délégation et de leurs réunions via tous moyens mis à disposition par l'employeur. Etant entendu qu'il s'agit d'une simple information qui ne saurait être assimilée à une demande d'autorisation.

Le temps de réunion convoquée par l'employeur n'est pas déduit des heures de délégation. Ce temps est rémunéré comme du temps de travail effectif.

2.1.1 Le délégué syndical

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 32 heures de délégation. Ce crédit peut être réparti selon les conditions ci-après détaillées.

2.1.2 Le représentant de la section syndicale

Pour l'exercice de ses fonctions, le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 4 heures de délégation.

2.2 Globalisation des crédits d'heures des organisations syndicales représentatives

Au sein d'une même organisation syndicale représentative, les crédits d'heures des mandats désignatifs peuvent être globalisés sur l'année et mutualisés entre les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale représentative.

Chaque année au cours du mois de janvier, le délégué syndical coordinateur de chaque organisation syndicale représentative informe le Département Relations et Affaires Sociales de la désignation des délégués syndicaux et des crédits d'heures qui leur sont attribués pour l'année.

En cas de changement dans la situation de l'un des délégués syndicaux, le délégué syndical coordinateur informe sans délai le Département Relations et Affaires Sociales de la nouvelle attribution et/ou répartition des crédits d'heures.

2.3 Locaux des organisations syndicales

L'entreprise met à disposition de chaque organisation syndicale de l'entreprise un local aménagé et équipé à Dijon pour qu'elle puisse exercer ses prérogatives, missions et attributions.

La maintenance et l'entretien de ce local seront assurés par l'entreprise.

Chaque organisation syndicale pourra demander à bénéficier d'un autre local sur le territoire de l'entreprise. L'entreprise s'engage à trouver un local correspondant à la demande au plus près du lieu demandé et en fonction des disponibilités.

2.4 Moyens financiers des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au sens du code du travail se voit attribuer, par année civile, une subvention de 4 000,00 euros.

2.5 Moyens de communication des organisations syndicales

2.5.1. Communication syndicale

Compte tenu de la dimension du territoire de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté et du nombre important de sites, la Direction et les Organisations syndicales signataires reconnaissent l'intérêt et la nécessité pour les Organisations syndicales de l'entreprise de disposer de moyens de communication modernes.

La mise à disposition d'un site intranet au bénéfice de chaque organisation syndicale par l'Entreprise permet la diffusion des communications syndicales par voie dématérialisée.

La dématérialisation des communications syndicales permet de promouvoir et de favoriser les échanges directs entre chaque organisation syndicale de l'entreprise et avec l'ensemble des salariés mais aussi d'assurer la visibilité et l'accessibilité à la communication syndicale.

Dans ce cadre, les signataires de l'accord conviennent de limiter autant que possible la diffusion de communications au format papier. A cet effet, la diffusion des communications syndicales au format papier doit tendre à réduire dans les trois années à venir.

2.5.2 Messagerie à dispositions des organisations syndicales

Chaque Organisation Syndicale de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté dispose d'un accès à la messagerie internet Outlook de l'entreprise, sous réserve des règles d'utilisation énoncées dans la charte informatique.

Cette messagerie sera créée au nom du syndicat avec l'extension «@cebfc.caisse-epargne.fr». Chaque salarié pourra ainsi communiquer vers le syndicat de son choix qui s'organisera en interne pour relever ses messages.

Il revient à chaque responsable d'une organisation syndicale représentative de désigner les membres de l'organisation syndicale qui ont accès à cette messagerie internet du syndicat et de communiquer la liste à la DRH.

Il est rappelé qu'indépendamment de toute communication individuelle au titre de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou à destination des adhérents d'une Organisation syndicale, l'utilisation de la messagerie professionnelle de l'entreprise est interdite.

De même, l'utilisation de toute liste de diffusion de l'entreprise est interdite à chaque Organisation syndicale et à chaque représentant du personnel élu ou non élu.

Est considérée comme une communication collective, l'envoi d'une même communication à au moins deux salariés.

Enfin, il est précisé que tout échange de document qui ne concerne pas le domaine professionnel bancaire et qui, par définition, est en lien avec l'activité syndicale est autorisé, entre les boites mails professionnelles CEBFC des représentants du personnel et des boites mails personnelles des représentants du personnel.

2.5.3 Mise à disposition d'un Smartphone professionnel

L'entreprise met à disposition des représentants du personnel définis ci-dessous un Smartphone professionnel avec paramétrage à la boite mail professionnelle de son possesseur.

Sont concernés par cette mise à disposition :

- chaque représentant du personnel qui, de par son engagement sur des mandats locaux et/ou nationaux et des mandats externes, est amené à être sur un temps consacré à ses mandats supérieur à 60% de son temps de travail tel que prévu dans l'accord Groupe portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 22 décembre 2017.

Dans le mois qui suit le terme des mandats pour quelques motifs que ce soit ou lorsque le temps consacré aux mandats de représentants du personnel devient inférieur à 60% du temps de travail, le matériel mis à disposition par l'entreprise doit être restitué par son titulaire à la Direction.

L'utilisation du Smartphone professionnel pour les représentants du personnel répond aux mêmes règles de fonctionnement que pour tout salarié de l'entreprise, en lien avec le Règlement intérieur et la Charte informatique de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

Ainsi, il est rappelé que la mise à disposition d'un Smartphone aux représentants du personnel concernés dans le cadre de cet accord revêt un caractère professionnel. Un usage raisonnable à des fins personnelles est toléré, en lien avec le Règlement intérieur et la Charte informatique de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

Le Smartphone n'a pas vocation à être utilisé dans un cadre professionnel pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pendant les jours de repos et de congés.

A titre exceptionnel, la mise à disposition d'un Smartphone pourra générer des contacts professionnels internes au-delà des créneaux habituels de travail, pour des raisons d'urgence justifiée, sans que cela puisse être régulier.

Article 3. RENFORCEMENT DE LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Tenant compte de la modification en profondeur des règles du dialogue social et de l'architecture des instances représentatives du personnel, la Direction réaffirme ici son attachement à accompagner la carrière des représentants du personnel dans l'entreprise et à construire un dialogue social responsable et enrichissant. Pour se faire, elle s'appuiera principalement sur les dispositions du chapitre 5 de l'accord de Groupe BPCE du 22 décembre 2017 portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La Direction rappelle ici l'importance du respect du principe de non-discrimination dans l'exercice des activités de représentation du personnel et de la nécessité de faciliter l'articulation entre l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et l'activité professionnelle. La Direction veillera à sensibiliser régulièrement les managers de l'entreprise.

Le maintien partiel d'une activité professionnelle ou l'alternance entre une activité permanente de représentation du personnel et le retour à une activité professionnelle contribuent à la richesse du dialogue social.

Ainsi, dans ce cadre, chaque représentant du personnel se verra proposer un entretien de prise de mandat pour accompagner la prise de fonction. De même lors de la fin de mandat, un entretien de fin de mandat sera proposé pour accompagner la reprise d'activité professionnelle.

Chaque représentant du personnel se verra également proposer un moment d'échange consacré à l'appréciation des compétences mobilisées dans le cadre de son mandat de représentant du personnel ainsi qu'un entretien professionnel de bilan.

Article 4. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord à durée indéterminée entrera en application à compter du jour de la proclamation des résultats des élections du Comité social et économique et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Article 5. RENDEZ VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance des prochains mandats et en cas de modifications éventuelles des dispositions légales et réglementaires en vue de reconduire ces dispositions ou réviser l'accord.

En vue du suivi de l'application du présent accord les parties conviennent de se rencontrer aux termes de la première année d'application du présent accord.

Article 6. REVISION DE L'ACCORD

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 3 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et/ou dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

Article 7. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « téléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D 2231-7 du code du travail à l'initiative de la Direction, par le représentant de l'entreprise.

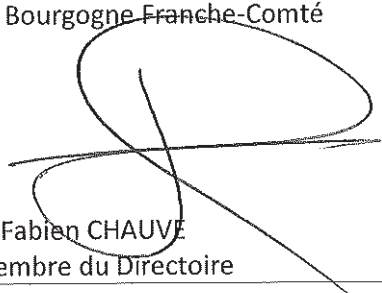
Conformément à l'article D 2231-2 du code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

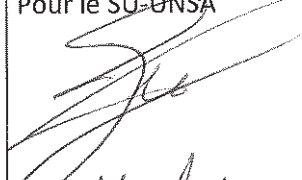
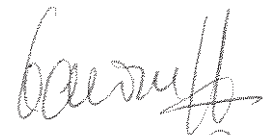
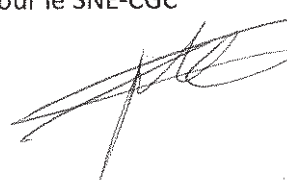

Fait à DIJON, le19 juillet.....2019

En 8 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Épargne
de Bourgogne Franche-Comté



M Fabien CHAUVE
Membre du Directoire

<p>Pour le SU-UNSA</p>  <p>M. Michel Michaux Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p>  <p>M. Braon Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p>  <p>M. Sagibene David Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p>  <p>M. Vincent Nardin Délégué syndical d'entreprise</p>
---	---	--	--

✓

FC M.M
9/9
DS 2.B

