



**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, 10 avenue Maxwell, 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 FRANCOIS SAUZIN
Le Syndicat SNE/CGC	représenté par JACQUES PECHON
Le Syndicat FO	représenté par Claude RUP
Le Syndicat SU/UNSA	représenté par VERONIQUE FABRIES
Le Syndicat SUD	représenté par JEAN PAUL CAPELA

D'autre part.

M

SPC
JP c. n. *VR*
ff

PREAMBULE

Les évolutions connues par la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, l'avaient conduite le 17 février 2009 à conclure un nouvel accord d'entreprise à durée déterminée sur les moyens affectés aux Organisations Syndicales, lequel était complété d'un avenant en février 2010.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement du précédent. Il est conclu pour une durée de quatre ans.

Il a pour objet de poser les principes relatifs à la représentation du personnel et au droit syndical au sein de la CEMP et notamment les moyens confiés aux différentes instances.

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 adaptés à la conduite du dialogue social.

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.

Fm

JPC
2
WF
CR



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 des DP et ce quel que soit le nombre de votants.

2- Le Délégué Syndical Central

Le Délégué Syndical Central 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.

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 des titulaires au CE ou des DP peut désigner un Délégué Syndical Central et ce quel que soit le nombre de votants.

Le DSC est invité aux réunions ordinaires/exceptionnelles du Comité d'Entreprise.

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.

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.

Fn

JPC
JP 3 VPC
C.R.
g

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.

6- Le Délégué Syndical Supplémentaire

Comme prévu à l'article L. 2143-4, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sens des 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 et ce quel que soit le nombre de votants, peut désigner un Délégué Syndical Supplémentaire si elle a obtenu un ou plusieurs élus dans le 1^{er} collège lors de l'élection du Comité d'Entreprise et si elle compte au moins un élu, dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'Entreprise, quel que soit le nombre de votants.

FM

1/4 JPC
4 VF
C.R. 



Dans l'hypothèse où des syndicats auraient présenté des listes communes aux élections, un seul Délégué Syndical Supplémentaire peut être désigné par liste, d'un commun accord entre les syndicats ayant présenté ces listes.

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

1- Les Délégués du Personnel

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

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.

Fm

JP
S.P.C.
5
C.R.
W.C.
[Signature]

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

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.

La composition du Comité d'Entreprise est de 10 titulaires et 10 suppléants.

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 adjoint et le Trésorier adjoint 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.

FM

J.P. J.P.C. W.F.
C.N.⁶
[Signature]



- 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.

7- 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 - Département Relations Sociales 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 - Département Relations Sociales. Le courrier mentionnera le(s) bénéficiaire(s), les dates 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, les Délégués Syndicaux Centraux, 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 Délégués Syndicaux Centraux, 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 1250 heures.

M

JP
Spc
7
MC
C. R. J

Il peut affecter ces heures en sus des mandats électifs ou représentatifs aux différents représentants du personnel : aux Délégués Syndicaux, aux Délégués Syndicaux Centraux, 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.

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 le cas échéant par « l'invité » lors de la réunion préparatoire et 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

FN

SPC
JP 8
VF
C.R.
g



- L'employeur met à la disposition des organisations syndicales représentatives présentes dans chaque regroupement de Directions Commerciales et au Siège, un local.

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

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

- Un diagnostic des postes informatiques, écrans et configuration sera conduit par l'entreprise, dans l'objectif de s'assurer de la fonctionnalité des matériels fournis par la CEMP, aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Cet audit est renouvelé tous les 4 ans.
- 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.
- 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 sont diffusés au personnel par voie d'affichage sur le portail intranet. Les comptes rendu des réunions des Délégués du Personnel sont diffusés par voie électronique au personnel, par regroupement d'appartenance.

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, une dotation budgétaire base 2013 : 5717€.
- A cette dotation s'ajoute la prise en charge par la CEMP de l'abonnement de la ligne téléphonique pour l'accès à internet (897€).
(global base 2013 : 6614€)

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.

M

J.P. JAC
V.R.
C. R.

➤ 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 76174.61€ (base contribution patronale 2012)

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 a accès aux actions de formation prévues au plan de formation.

14

JP
C. R.
10
SK
VF
B



TITRE - VI – PERMANENT SYNDICAL

Le permanent (800h annuel 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} avril 2014.

TITRE - IX - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

La Direction et les organisations Syndicales se réuniront au plus tard dans le courant du second semestre 2017 pour décider de reconduire ces dispositions pour une nouvelle période ou pour négocier un nouvel accord.

fm

JP SAC
11 VF
C R.

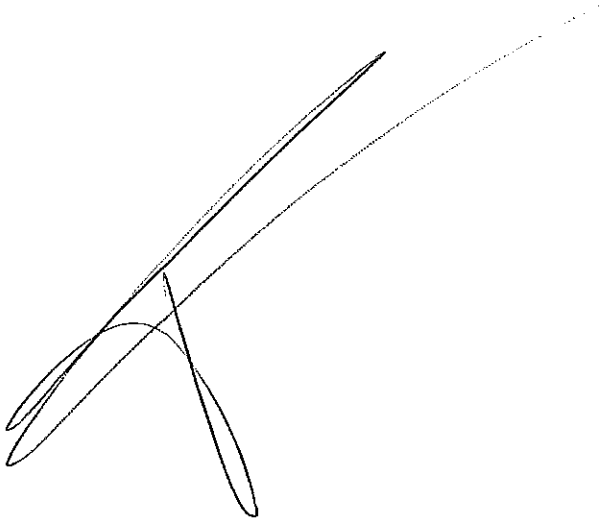
TITRE - X - FORMALITES DE DEPOT / PUBLICITE

Le présent accord est établi en onze exemplaires originaux, dont deux exemplaires (un exemplaire original papier et un en version électronique) seront déposés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à BPCE.

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

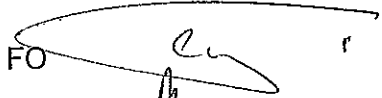
A Toulouse, le 11 février 2014

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

ST CAPELLA

