

ACCORD RELATIF A L'ACTIVITE SYNDICALE AU SEIN DE LA CEIDF

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, ci-après dénommée la CEIDF, dont le siège social est sis 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François DE LAPORTALJERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE CGC)

Syndicat national du personnel - Force ouvrière (SNP-FO)

Syndicat unifié - Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

1
KLG CG PP TD

PREAMBULE

Dans un contexte de mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 et plus particulièrement du comité social et économique (CSE), les parties au présent accord entendent en outre préciser les modalités d'organisation de l'activité syndicale au sein de la CEIDF.

Cet accord octroie ainsi des moyens humains et financiers complémentaires à destination des organisations syndicales de l'entreprise dans le souci de contribuer à un dialogue social de qualité en son sein.

Ces moyens, et plus particulièrement les heures syndicales complémentaires, permettent l'exercice de l'activité syndicale mais aussi celle du CSE.

C'est pourquoi le présent accord est intimement lié à celui relatif à la mise en place du CSE au sein de la CEIDF.

Les moyens supra-légaux prévus dans le présent accord sont ainsi conditionnés à la mise en place du CSE et au respect du mode de fonctionnement tel que prévu par accord collectif.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d'entreprise relatifs aux organisations syndicales, et plus particulièrement à leurs moyens, sont caducs au jour d'entrée en vigueur du présent accord.

Aucune pratique ne peut conduire à la constitution d'un usage, sauf accord entre la Direction et les organisations syndicales.

ALG²
CG AP 19/4

ARTICLE 1. MOYENS HUMAINS

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les moyens humains des organisations syndicales de la CEIDF, qu'elles soient représentatives ou non, sont attribués conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 1.1. Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales

Les organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ont la faculté de désigner au maximum 5 délégués syndicaux. Cette faculté, plus favorable que la loi, prend en compte l'application éventuelle de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

Lors des réunions de négociation ou de nature syndicale, chaque délégation syndicale est composée au maximum de 3 délégués syndicaux.

Chaque organisation syndicale qui constitue, selon les dispositions en vigueur, une section syndicale au sein de l'entreprise peut, si elle n'y est pas représentative, désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour la représenter. Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 1.2. Heures syndicales

Les organisations syndicales de la CEIDF bénéficient des crédits d'heures suivants :

Article 1.2.1. Heures légales

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit individuel de 24 heures (équivalent à 3 jours et demi) par mois. Les délégués syndicaux d'une même section syndicale peuvent répartir, sur le mois, entre eux le temps dont ils disposent au titre de ce mandat. Ils en informent l'employeur.

Le RSS dispose d'un crédit individuel de 4 heures par mois.

Article 1.2.2. Heures complémentaires

Les organisations syndicales représentatives de la CEIDF bénéficient d'un crédit d'heures complémentaire de 8 000 heures par an.

Ces heures sont réparties entre organisations représentatives selon les principes suivants :

1°/ 2 000 heures sont réparties de façon égalitaire entre les organisations syndicales représentatives de la CEIDF ;

2°/ 6 000 heures sont réparties entre les organisations syndicales représentatives selon les suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CSE.

ALG 3 PP 10
TR CG

Ces heures complémentaires sont attribuées par l'organisation syndicale représentative :

- aux représentants ou salariés de la CEIDF de leur choix après information préalable de la Direction (dans la mesure du possible) ;
- pour toute mission ou tâche de nature syndicale ou représentative (CSE) en lien direct et exclusif avec l'activité de la CEIDF ou du Groupe BPCE ;

Il est possible de moduler ces heures complémentaires sur l'ensemble de la mandature.

ARTICLE 2. MOYENS FINANCIERS ET MATERIELS

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les moyens financiers et matériels des organisations syndicales de la CEIDF, qu'elles soient représentatives ou non, sont attribués conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations syndicales représentatives de la CEIDF bénéficient d'une subvention financière annuelle d'un montant global de 45 000 €, répartie entre elles proportionnellement en fonction des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CSE.

Cette subvention annuelle est versée sur l'année civile. Lorsqu'elle est versée en cours d'année, son montant est proratisé en conséquence.

Les organisations syndicales représentatives de la CEIDF bénéficient de la mise à disposition d'un photocopieur (et des services de maintenance associés).

En outre, la mise à disposition en faveur des organisations syndicales de la CEIDF de panneaux syndicaux numériques est prévue par un accord *ad hoc*.

ARTICLE 3. AGENDA DES NEGOCIATIONS

La négociation relative à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail, est engagée au niveau de l'entreprise tous les ans.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT), prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail, est engagée au niveau de l'entreprise tous les trois ans.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est engagée au niveau du Groupe BPCE. Les accords de groupe en la matière s'appliquent de plein droit au sein de la CEIDF.

MLB
CG 10 19 4

ARTICLE 4. CARRIERE DES SALARIES MANDATES

En complément des accords de groupe du 28 janvier 2016 relatif au parcours professionnel des représentants du personnel et du 22 décembre 2017 relatif à la GPEC, les parties au présent accord entendent renforcer l'accompagnement des anciens titulaires de mandats permanents lors de la reprise de l'activité professionnelle.

La Direction s'engage ainsi à organiser un suivi *ad hoc* composé principalement :

- d'entretiens RH permettant de définir le projet professionnel du salarié ;
- de formations adaptées à la situation individuelle du salarié, en lien avec son projet professionnel et les besoins de l'entreprise.

ARTICLE 5. FRAIS DE DEPLACEMENTS

La prise en charge de l'ensemble des frais de déplacements des représentants des organisations syndicales (délégués syndicaux, RSS...) ainsi que des membres du CSE (et de ses commissions) est assurée par l'organisation syndicale.

En contrepartie, la Direction octroie une dotation forfaitaire annuelle d'un montant de 60 000 €, ventilée en fonction du nombre d'élus de chaque organisation syndicale.

Cette dotation annuelle, sur l'année civile, est versée au semestre en janvier et juillet. Lorsqu'elle est versée en cours d'année, son montant est proratisé en conséquence.

Chaque organisation syndicale fournira, en cas de demande de l'employeur, un état annuel anonymisé justifiant de l'emploi de cette dotation.

ARTICLE 6. LOCAUX SYNDICAUX

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative un local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les locaux des organisations syndicales non représentatives sont aménagés conformément aux dispositions légales en vigueur.

A la date de conclusion du présent accord, les locaux syndicaux sont situés au 64/66 rue du Dessous des Berges – 75 013 PARIS. En cas de projet de déménagement de ces locaux, l'employeur veillera à mettre à disposition des organisations syndicales des locaux équivalents aux locaux actuels. Les organisations syndicales seront associées en amont au projet.

ALG
CG
5
PP
FR

ARTICLE 7. DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION

La Direction des affaires sociales et juridiques assure le suivi des heures de délégation relatives aux organisations syndicales.

Les parties conviennent que pour tout crédit d'heures prévu dans cet accord :

- une journée équivaut à 7 heures ;
- une demi-journée équivaut à 3 heures et demi.

Ces principes de gestion concernent l'ensemble des salariés mandatés ou désignés dont les cadres au forfait en jours, notamment en ce qui concerne le suivi de leur temps de travail journalier et hebdomadaire.

Enfin, lorsque le présent accord prévoit un crédit d'heures en référence à l'année civile, le nombre d'heures de délégation est proratisé en conséquence.

* * *

ARTICLE 8. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur le jour de la proclamation définitive des résultats des élections au CSE de 2018. Il cessera de produire tout effet au terme des mandats, et au plus tard le 30 juin 2022.

Dans le cas où une disposition légale ou réglementaire précisée dans cet accord évoluait *a posteriori*, les parties appliqueront ledit texte dans sa version la plus récente.

En cas d'évolution substantielle ayant un impact sur l'économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

ARTICLE 9. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut faire l'objet de révisions.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

ALG
ID
6
H
CG

ARTICLE 10. COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, une fois signé, sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEIDF.

ARTICLE 11. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la CEIDF dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord donnera lieu à dépôt, par la Direction, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de la DIRECCTE Ile-de-France.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

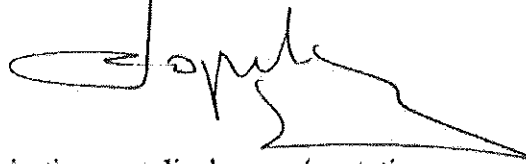
* * *

ALB
FR CA PP 119

Fait à Paris, le 13/04 2018 en 10 exemplaires.

Pour la Caisse d'Épargne et de prévoyance Ile-de-France

François DE LAPORTALIERE
Membre du Directoire



Pour les organisations syndicales représentatives

Confédération française démocratique du travail (CFDT) *Plan CE GAC, le 13/04/2018*
le [signature]

Confédération générale du travail (CGT)
Pierre Kuvshin [signature]

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNF CGC)
CATHERINE GABRIEL [signature]

Syndicat national personnel-Force ouvrière (SNP-FO)

Syndicat unifié-Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)
Norme DESAULES [signature]