****

**ACCORD DE L’UES CRÉDIT AGRICOLE S.A. RELATIF AU**

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

**Crédit Agricole S.A.,** société anonyme au capital de 8 599 311 468 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 784 608 416, dont le siège social est situé 12, place des États-Unis - 92127 Montrouge, et les sociétés formant ensemble une unité économique et sociale (UES), représentées par Madame Karine FERNET-SCHERER, prise en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à l’effet des présentes, ci-après dénommée « l’UES Crédit Agricole S.A. » ou « l’Entreprise » ;

d’une part,

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES Crédit Agricole S.A., prises en la personne de leurs représentants dûment habilités :**

* **L’organisation syndicale CFDT,** représentée par Madame Valérie DELACOURT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
* **L’organisation syndicale CFE/CGC,** représentée par Monsieur Benoît POMAS, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
* **L’organisation syndicale CFTC,** représentée par Madame Marie-José FERJAULT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

d’autre part,

SOMMAIRE

[PRÉAMBULE 4](#_Toc11168558)

[**PARTIE 1 : DISPOSITIONS PRÉALABLES 6**](#_Toc11168559)

[ARTICLE 1. PÉRIMÈTRE D’APPLICATION DE L’ACCORD 6](#_Toc11168560)

[**PARTIE 2 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 7**](#_Toc11168561)

[**CHAPITRE I - COMPOSITION DU CSE 7**](#_Toc11168562)

[ARTICLE 2. PRÉSIDENCE DU CSE 7](#_Toc11168563)

[ARTICLE 3. DÉLÉGATION DU PERSONNEL 8](#_Toc11168564)

[ARTICLE 4. BUREAU DU CSE 8](#_Toc11168565)

[ARTICLE 5. DURÉE DES MANDATS ET RÈGLES DE REMPLACEMENT 8](#_Toc11168566)

[ARTICLE 6. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSE 9](#_Toc11168567)

[**CHAPITRE II - ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT DU CSE 10**](#_Toc11168568)

[ARTICLE 7. MODALITÉS D’ORGANISATION DES RÉUNIONS 10](#_Toc11168569)

[7.1. Périodicité des réunions 10](#_Toc11168570)

[7.2. Ordre du jour 11](#_Toc11168571)

[7.3. Consultations récurrentes du CSE 11](#_Toc11168572)

[7.4. Autres consultations du CSE 11](#_Toc11168573)

[7.5. Délais de consultation et avis du CSE 12](#_Toc11168574)

[7.6. Recours aux expertises 12](#_Toc11168575)

[7.7. Recours à la visioconférence 12](#_Toc11168576)

[7.8. Base de données économiques et sociales 13](#_Toc11168577)

[ARTICLE 8. MOYENS DU CSE 13](#_Toc11168578)

[8.1. Crédit d’heures de délégation et règles de gestion 13](#_Toc11168579)

[*8.1.1. Heures de délégation des élus titulaires 13*](#_Toc11168580)

[*8.1.2. Heures de délégation conventionnelles 13*](#_Toc11168581)

[*8.1.3. Modalités d’utilisation des crédits d’heures 14*](#_Toc11168582)

[*8.1.4. Modalités de décompte du crédit d’heures pour les cadres au forfait jours 14*](#_Toc11168583)

[8.2. Mise à disposition du secrétaire du CSE de moyens matériels supplémentaires 14](#_Toc11168584)

[8.3. Site Internet du CSE 14](#_Toc11168585)

[8.4. Diffusion du procès-verbal des réunions du CSE 14](#_Toc11168586)

[8.5. Activités sociales et culturelles 15](#_Toc11168587)

[ARTICLE 9. COMMISSIONS DU CSE 15](#_Toc11168588)

[9.1. Commission santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail (« CSSCT-QVT ») 15](#_Toc11168589)

[*9.1.1. Missions du CSE déléguées à la CSSCT-QVT 15*](#_Toc11168590)

[*9.1.2. Composition de la CSSCT-QVT 16*](#_Toc11168591)

[*9.1.3. Réunion de la CSSCT-QVT 17*](#_Toc11168592)

9.2 Commission des marchés 17

[9.3. Autres commissions du CSE 18](#_Toc11168593)

[9.3.1. Dispositions communes à la Commission Économique et Stratégique (« CES ») et à la Commission Politique Sociale (« CPS ») *18*](#_Toc11168594)

[*9.3.2. Commission économique et stratégique 19*](#_Toc11168595)

[*9.3.3. Commission politique sociale 20*](#_Toc11168596)

[*9.3.4. Possibilité de mise en œuvre d’une commission spéciale 20*](#_Toc11168597)

[**PARTIE 3 : L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 21**](#_Toc11168598)

[ARTICLE 10. PRINCIPES GÉNÉRAUX ET LIBERTÉ SYNDICALE 21](#_Toc11168599)

[ARTICLE 11. ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES 21](#_Toc11168600)

[ARTICLE 12. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRESENTANTS SYNDICAUX 22](#_Toc11168601)

[ARTICLE 13. PRÉROGATIVES DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX ET REPRÉSENTANTS
DE SECTION SYNDICALE 22](#_Toc11168602)

[ARTICLE 14. MOYENS DE FONCTIONNEMENT 23](#_Toc11168603)

[14.1. Crédits d’heures 23](#_Toc11168604)

[*14.1.1.* *Crédits d’heures individuels* 23](#_Toc11168605)

[*14.1.2.* *Crédits d’heures collectifs* 23](#_Toc11168606)

[*14.1.3.* *Equilibre entre l’exercice du mandat et l’activité professionnelle* 23](#_Toc11168607)

[14.2. Congés et autorisations d’absences 24](#_Toc11168608)

[14.3. Réunions syndicales 24](#_Toc11168609)

[14.4. Locaux syndicaux et équipements 24](#_Toc11168610)

[14.5. Budget de fonctionnement 25](#_Toc11168611)

[14.6. Communication syndicale et outils numériques 25](#_Toc11168612)

[*14.6.1. Intranet syndical 26*](#_Toc11168613)

[*14.6.2. Messagerie électronique 27*](#_Toc11168614)

[*14.6.3. Responsabilité et utilisation litigieuse ou abusive 28*](#_Toc11168615)

[ARTICLE 15. ADMINISTRATEURS salaries et REPRESENTANT du cse AU CONSEIL D’ADMINISTRATION 29](#_Toc11168616)

[**PARTIE 4 : RÉMUNÉRATION, FORMATION ET CARRIÈRE DES REPÉSENTANTS DU PERSONNEL 30**](#_Toc11168617)

[ARTICLE 16. RÉMUNÉRATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL 30](#_Toc11168618)

[ARTICLE 17. FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL 31](#_Toc11168619)

[**PARTIE 5 : DISPOSITIONS FINALES 32**](#_Toc11168620)

[ARTICLE 18. DURÉE DE L’ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR 32](#_Toc11168621)

[ARTICLE 19. SUIVI DE L’ACCORD 32](#_Toc11168622)

[ARTICLE 20. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L’ACCORD 32](#_Toc11168623)

[ARTICLE 21. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD 33](#_Toc11168624)

[**ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L’UES CREDIT AGRICOLE S.A. 34**](#_Toc11168625)

PRÉAMBULE

L’ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ainsi que la loi de ratification du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (« CSE »).

A travers cette réforme, l’intention du législateur est d’instituer une nouvelle organisation du dialogue social dans l’Entreprise, de faire converger performance sociale et performance économique et ainsi de construire un dialogue social simplifié et opérationnel.

Crédit Agricole S.A. est une société empreinte d’une tradition d’un dialogue social ouvert, s'exerçant de bonne foi, dans l'intérêt général de l’Entreprise et de ses salariés.

Les parties sont attachées à l’excellent niveau d’échanges au sein des différentes instances représentatives du personnel et à l’impact positif qui en découle sur le climat social et humain de l’Entreprise.

Elles rappellent combien le dialogue social participe à l'adhésion de tous au projet de l’Entreprise dans sa dimension sociale et économique et contribue à la performance de l’Entreprise, en partageant les décisions importantes, en permettant une meilleure cohésion et en œuvrant à l’amélioration des conditions de travail.

Les organisations syndicales et la Direction ont pris acte des nouvelles dispositions légales et règlementaires relatives au CSE et ont réfléchi ensemble aux modalités de mise en place de ce dernier, afin de rendre l’organisation la plus pertinente et la plus efficace possible, en cohérence avec la réalité de l'organisation économique de l’Entreprise et en conservant l’esprit qui a prévalu tout au long de ces dernières années.

Les parties ont ainsi engagé des négociations afin de définir les conditions de la mise en place et du fonctionnement du CSE qui sera constitué après les élections professionnelles qui interviendront en 2019.

Les parties ont ainsi convenu que le CSE, dans la continuité du comité d’entreprise, était unique et couvrirait l’ensemble des entités de l’UES Crédit Agricole S.A..

Parallèlement, l'article 9 - VII de l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel, et ce, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Les parties ont souhaité saisir cette opportunité pour réviser les dispositions portant sur le droit syndical issues de l’accord sur le dialogue social de l’UES Crédit Agricole S.A. du 26 mars 2008.

En conséquence, conformément à l’article L. 2261-8 du Code du travail, le présent accord révise l’accord sur le dialogue social de l’UES Crédit Agricole S.A. du 26 mars 2008 et se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, ainsi qu’à toutes les autres dispositions résultant d’accords collectifs antérieurs, d’engagements unilatéraux ou d’usages portant sur le même objet, à compter du jour de proclamation définitive des résultats des élections professionnelles du CSE de 2019.

IL A DONC ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

|  |
| --- |
| PARTIE 1 : DISPOSITIONS PRÉALABLES |

1. PÉRIMÈTRE D’APPLICATION DE L’ACCORD

Les parties conviennent qu’un Comité Social et Economique unique est mis en place au niveau de l’UES Crédit Agricole S.A..

Ce Comité Social et Economique représente l’ensemble des salariés des sociétés de l’UES Crédit Agricole S.A..

La liste des sociétés relevant du périmètre de l’UES Crédit Agricole S.A. est jointe en Annexe 1.

|  |
| --- |
| PARTIE 2 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE  |

Conformément à l’article L. 2312-8 du Code du travail :

« *Le Comité Social et Économique a pour mission d’assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l’Entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ».

Cette partie de l’accord vise donc à définir la composition, les attributions ainsi que les moyens et modalités de fonctionnement du CSE.

CHAPITRE I - COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé d’un président et d’une délégation du personnel composée d’un nombre égal d’élus titulaires et suppléants.

1. PRÉSIDENCE DU CSE

La présidence du CSE est assurée par l’employeur ou son représentant.

L’employeur ou son représentant a la possibilité de se faire assister par 3 collaborateurs qui ont voix consultative.

Les parties conviennent que le dépassement du nombre de 3 personnes présentes de manière simultanée pour assister la Direction au cours d’une réunion du CSE doit faire l’objet de l’accord préalable du secrétaire. Le refus du secrétaire ne pourra intervenir que pour un juste motif.

A titre dérogatoire, il est convenu que, pour ce qui concerne la consultation sur les orientations stratégiques de l’Entreprise, le nombre de 4 personnes pourra être dépassé sans accord du secrétaire ni délibération préalable du CSE.

L’employeur ou son représentant peut également convier un ou plusieurs salariés ayant la responsabilité d’un sujet à l’ordre du jour ou ayant la capacité d’y répondre afin d’éclairer le CSE.

Dans tous les cas, la Direction et les collaborateurs qui l’assistent ou qui sont conviés ne peuvent être en nombre supérieur à celui des membres titulaires de la délégation du personnel.

1. DÉLÉGATION DU PERSONNEL

A défaut de stipulations particulières fixées dans le protocole d’accord préélectoral, le nombre de représentants du personnel élus du CSE est celui prévu par les articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail.

Les membres titulaires du CSE bénéficient du crédit d’heures prévu par les articles L. 2315-7 et R. 2314-1 du Code du travail.

Les représentants du personnel suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire, conformément aux règles de remplacement fixées à l’article 5 du présent accord.

Les représentants du personnel suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires afin de pouvoir participer aux réunions en cas d’absence de ces derniers. Ils reçoivent notamment copie des convocations à toutes les réunions du CSE, des ordres du jour ainsi que des documents afférents.

Afin d’assurer la montée en compétence des suppléants, chaque organisation syndicale représentative dans l’Entreprise peut désigner l’un des représentants du personnel suppléants élus au CSE sur sa liste de candidats pour assister, avec voix consultative, aux réunions du CSE. Le choix du représentant du personnel désigné peut être différent pour chaque réunion.

1. BUREAU DU CSE

Lors de sa première réunion suivant son élection, ou en cas de nécessité, le CSE désigne parmi ses membres titulaires, à la majorité des suffrages exprimés : un secrétaire, un trésorier, un secrétaire adjoint ainsi qu’un trésorier adjoint.

En cas d’égalité des voix lors de la désignation à l’une ou l’autre de ces fonctions, le candidat en départage le plus âgé est désigné.

1. DURÉE DES MANDATS ET RÈGLES DE REMPLACEMENT

Conformément à l’article L. 2314-33 du Code du travail, la durée des mandats est fixée à 4 ans.

En application de l’article L. 2314-34 du Code du travail, un accord d'entreprise, distinct du présent accord, pourra fixer, pour chaque élection professionnelle, une durée du mandat des représentants du personnel au CSE comprise entre deux et quatre ans.

Les parties conviennent d’ouvrir des discussions sur la durée des mandats à l’issue de la première mandature du CSE, au cours du premier trimestre 2023.

En matière de remplacement des délégués titulaires du CSE, l’article L. 2314-37 du Code du travail prévoit que :

*« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.*

*S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.*

*Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.*

*A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.*

*Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. »*

1. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSE

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l’Entreprise pourra nommer un représentant syndical au CSE.

Ce dernier est désigné, conformément à l’article L. 2314-2 du Code du travail, parmi les membres du personnel de l’Entreprise et doit remplir les conditions d’éligibilité au CSE fixées à l’article L. 2314-19 du Code du travail.

Le représentant syndical au CSE dispose d’une voix consultative et bénéficie d’un crédit d’heures de 20 heures par mois, non reportable et non mutualisable.

CHAPITRE II - ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT DU CSE

Il est précisé que, conformément à l’article L. 2315-24 du Code du travail, le CSE détermine les modalités de son fonctionnement ainsi que celles de ses rapports avec les salariés de l’Entreprise au sein d’un règlement intérieur.

Il est également rappelé, conformément à l’alinéa 2 de l’article précité, que : *« Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »*

Le règlement intérieur du CSE devra être établi au plus tard le 31 décembre 2019.

1. MODALITÉS D’ORGANISATION DES RÉUNIONS
2. Périodicité des réunions

Le CSE se réunit chaque mois sur convocation de son président. A titre dérogatoire, il est convenu, sauf exception, qu’aucune réunion ne serait fixée au cours du mois d’août compte tenu de la période de congés annuels.

Les convocations sont adressées par voie électronique sur l’adresse e-mail professionnelle des personnes convoquées, sans envoi papier.

Le calendrier prévisionnel des dates de réunions ordinaires du CSE est fixé en début d’année par son président après avis du secrétaire, puis communiqué aux membres du CSE.

Conformément à l’article L. 2315-27 du Code du travail, au moins 4 de ces réunions ordinaires annuelles portent, en tout ou partie, sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Les personnes suivantes sont conviées à ces réunions, dans les conditions prévues à l’article L. 2314-3 du Code du travail :

* le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
* le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
* l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
* les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande d’au moins deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

En cas de demande de la majorité des membres titulaires ou de son président, le CSE peut organiser des réunions supplémentaires.

1. Ordre du jour

L’ordre du jour est élaboré conjointement par l’employeur ou toute personne mandatée par ses soins à cet effet, et le secrétaire du CSE (ou le secrétaire-adjoint en l’absence du secrétaire).

Les consultations rendues obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour par le président ou le secrétaire du CSE.

L’ordre du jour est transmis par mail en même temps que la convocation, 3 jours calendaires au moins avant la réunion, et est accompagné, le cas échéant, des documents d’informations y afférents.

1. Consultations récurrentes du CSE

Conformément à l’article L. 2312-17 du Code du travail, le CSE est consulté sur :

* les orientations stratégiques de l’Entreprise  ;
* la situation économique et financière de l’Entreprise ;
* la politique sociale de l’Entreprise, les conditions de travail et l’emploi.

Les parties conviennent que ces consultations sont organisées selon la périodicité suivante :

* consultation triennale concernant les orientations stratégiques de l’Entreprise, et ce en lien avec la présentation du plan à moyen terme (« PMT ») de l’Entreprise. L’état d’avancement du PMT fera, en outre, l’objet d’une information du CSE une fois par an.

En cas de modification significative du PMT au cours de la période de trois ans, les parties conviennent de consulter spécifiquement le CSE alors même qu’aucune consultation ne serait prévue.

* consultation annuelle concernant la situation économique et financière de l’Entreprise ;
* consultation annuelle concernant la politique sociale de l’Entreprise, les conditions de travail et l’emploi ;
1. Autres consultations du CSE

Sans remettre en cause les attributions du CSE définies par la loi, les parties ont souhaité préciser que les simples évolutions de rattachements hiérarchiques, qui ne s’inscrivent pas dans des projets d’évolution d’organisation des activités, ne donnent pas lieu à consultation du CSE mais feront l’objet d’une simple communication au CSE.

Dans l’hypothèse où le sujet entrerait dans les attributions de la commission de santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail (CSSCT-QVT), celui-ci fera l’objet d’une information de cette Commission.

Dans le même esprit, les parties précisent que les déménagements mineurs, qui interviennent sur le même site, et dès lors qu’ils ne s’inscrivent pas dans des projets d’évolution d’organisation des activités, ne donnent pas lieu à consultation du CSE. Ils feront l’objet d’une simple communication à la CSSCT-QVT.

1. Délais de consultation et avis du CSE

Les délais de consultation sont régis par les articles R. 2312-5 et suivants du Code du travail.

Le délai de consultation court à compter de la communication, par l'employeur, des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues aux articles R. 2312-7 et suivants dudit Code.

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date susvisée.

Le délai de consultation du CSE est porté à deux mois en cas d’intervention d’un expert désigné par le CSE dans les conditions fixées par la loi.

Les parties conviennent que la saisine d’une commission ne peut avoir pour effet de prolonger les délais de consultation précités.

En outre, lorsqu’un sujet fait l’objet d’une délégation du CSE à l’une des commissions, ce sujet n’est pas traité en séance plénière du CSE. En cas de consultation du CSE sur le sujet, celui-ci procède au recueil d’avis sur la base des éléments instruits par la commission concernée, et ce dans le respect des délais de consultation précités.

1. Recours aux expertises

Le CSE peut solliciter toute expertise à laquelle il lui est possible de recourir dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

1. Recours à la visioconférence

Conformément à l’article L. 2315-4 du Code du travail, les parties conviennent que les membres du CSE peuvent participer aux réunions du comité, de ses commissions et du bureau, en visioconférence, sous réserve de l’accord conjoint du président et du secrétaire du CSE, ce dernier représentant les membres élus de la délégation du personnel du comité.

En cas de consultation rendue obligatoire par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les participants doivent, dans la mesure du possible, privilégier la présence physique.

1. Base de données économiques et sociales

Les parties conviennent de la nécessité de revoir le contenu de la base de données économiques et sociales (« BDES »). A cette fin, des travaux seront engagés, selon des modalités à définir postérieurement à la mise en place du CSE, dans un délai de 12 mois à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, avec une date de mise en œuvre fixée au 31 décembre 2020 au plus tard.

1. MOYENS DU CSE

8.1. Crédit d’heures de délégation et règles de gestion

1. *Heures de délégation des élus titulaires*

Afin d’exercer effectivement les missions dont ils sont investis, les élus titulaires bénéficient d’un crédit d’heures mensuel assimilé à des heures de travail effectif et payées comme telles.

Ce crédit d’heures mensuel est fixé conformément aux dispositions prévues à l’article R. 2314-1 du Code du travail et au protocole d’accord préélectoral qui seul peut modifier, conformément à l’article L. 2314-1 du Code du travail, le volume des heures individuelles de délégation.

A titre informatif, ce crédit d’heures de délégation est fixé à 26 heures par mois pour la première mandature du CSE élue en 2019.

1. *Heures de délégation conventionnelles*

Compte tenu de leurs fonctions particulières, les secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier et trésorier adjoint du CSE bénéficient des crédits d’heures mensuels supplémentaires suivants :

* secrétaire : 40 heures
* trésorier : 30 heures
* secrétaire et trésorier adjoints : 20 heures chacun

Ces crédits d’heures conventionnels ne peuvent être mutualisés. Ils sont reportables d’un mois sur l’autre, dans la limite de l’année civile.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent également d’attribuer aux élus suppléants un crédit d’heures mensuel de 7 heures afin de faciliter l’exercice de leurs fonctions au sein du CSE. Ces heures de délégation permettent également au suppléant d’assurer son rôle auprès des salariés de l’Entreprise ou de se former, notamment en vue du remplacement ou de la succession d’un titulaire.

Ces crédits d’heures conventionnels attribués aux élus suppléants ne peuvent ni être reportés, ni mutualisés.

1. *Modalités d’utilisation des crédits d’heures*

Il est rappelé que l’employeur n’exerce aucun contrôle a priori quant à l’utilisation des heures de délégation.

Par ailleurs, il est précisé que le temps de réunion et de trajet aller-retour entre le domicile ou le lieu de travail habituel de chaque élu, et le lieu de réunion, n’est pas imputé sur le crédit d’heures mensuel, pour :

* les membres titulaires du CSE et les représentants syndicaux au CSE lors des réunions du CSE ou de ses commissions ;
* les membres suppléants du CSE désignés par chaque organisation syndicale représentative pour assister, avec voix consultative, aux réunions du CSE, tel que prévu à l’article 3 du présent accord ;
* les membres suppléants du CSE lorsqu’ils remplacent les membres titulaires absents (lors des réunions plénières du CSE.

Ces heures sont décomptées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

1. *Modalités de décompte du crédit d’heures pour les cadres au forfait jours*

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et non en heures, une journée de travail est déduite du forfait pour chaque période de sept heures de délégation. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le reliquat d’heures inférieur à sept heures est décompté du forfait en fin d’année à hauteur d’une demi-journée de travail s’il est compris entre une heure et quatre heures, ou d’une journée de travail s’il est compris entre quatre heures et sept heures.

* 1. Mise à disposition du secrétaire du CSE de moyens matériels supplémentaires

L’Entreprise met à disposition du secrétaire du CSE un bureau sur le site de Montrouge.

Par ailleurs, un téléphone et un ordinateur portable pourront être mis à sa disposition pendant l’exercice de son mandat, à sa demande.

* 1. Site Internet du CSE

Le CSE dispose d’un site Internet, sur lequel sont principalement relayées les offres relatives aux activités sociales et culturelles. Ce site est administré sous la seule responsabilité du secrétaire du CSE.

Ce site Internet n’est accessible qu’aux salariés de l’Entreprise.

* 1. Diffusion du procès-verbal des réunions du CSE

En application des dispositions de l’article L. 2315-35 du Code du travail, le procès-verbal des réunions du CSE peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l’Entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

En outre, la Direction des Ressources Humaines peut également mettre en ligne, sur l’intranet RH de l’Entreprise, le procès-verbal des réunions du CSE. Celle-ci s’engage à rendre anonyme les éventuels sujets qui auraient été évoqués de manière nominative en séance.

* 1. Activités sociales et culturelles

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles (« ASC ») établies au sein de l’Entreprise prioritairement au bénéfice de ses salariés et de leurs ayants droit, selon la politique qu’il définit, et quel qu’en soit le mode de financement.

Les ASC relèvent des attributions exclusives du CSE. Leurs conditions de fonctionnement sont en conséquences inscrites au règlement intérieur du CSE, ou dans tout autre document établi par le comité.

Compte tenu de la caducité de la convention relative aux moyens mis à disposition du comité d’entreprise du 11 mars 1983 et de son avenant du 22 septembre 2011, induite par l’article 9 - VII de l'ordonnance du 22 septembre 2017 à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE, les parties s’engagent à ouvrir, à l’issue de ces élections, des discussions sur les moyens alloués par l’Entreprise au CSE dans le cadre de la gestion des ASC (commissions, crédits d’heures, etc.).

Dans l’intervalle, et à titre transitoire, les modalités de gestion des ASC en vigueur au jour de la signature des présentes continuent à s’appliquer, sous réserve de l’accord du CSE nouvellement constitué et au plus tard, soit jusqu’à l’entrée en vigueur d’un nouvel accord, soit jusqu’à la date de constatation de l’échec desdites discussions.

1. COMMISSIONS DU CSE
	1. Commission santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail (« CSSCT-QVT »)
		1. *Missions du CSE déléguées à la CSSCT-QVT*

La CSSCT-QVT se voit confier, par délégation du CSE, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE, toutes les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à savoir notamment :

* l’analyse des projets entrant dans le cadre de l'exercice de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, en vue d’une consultation du CSE ;
* l'analyse des risques professionnels, telle que prévue à l’article L. 2312-9 du Code du travail ;
* la formulation, à son initiative, et l’examen, à la demande de l'employeur, de toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l’Entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l’article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale, en application des dispositions de l’article L. 2312-12 du Code du travail ;
* la réalisation de toute enquête en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, telle que prévu à l’article L. 2312-13 du Code du travail.

Elle est également saisie des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l’application du Code du travail ainsi que des conventions et accords applicables au sein de l’Entreprise.

A ce titre, le Secrétaire de la CSSCT-QVT adresse ces réclamations à la Direction des Ressources Humaines entre le 1er et le 15 du mois civil. Cette dernière dispose ensuite d’un délai de 10 jours calendaires pour transmettre ses réponses au secrétaire de la CSSCT-QVT, qui les communique aux autres membres de la commission.

Il est convenu que les réponses apportées par la Direction pourront, si nécessaire, faire l’objet d’échanges lors de la réunion de la CSSCT-QVT suivante.

Ces réponses sont annexées au procès-verbal de la réunion du CSE qui suit cette réunion de la CSSCT-QVT.

De manière générale, la CSSCT-QVT rend compte de ses travaux au CSE.

* + 1. *Composition de la CSSCT-QVT*

La CSSCT-QVT comprend 7 membres, dont au moins un représentant du deuxième collège.

La CSSCT-QVT est présidée par un représentant de la Direction. Il peut être assisté de salariés appartenant à l’Entreprise, soit de manière récurrente, soit de manière ponctuelle en fonction des sujets traités. Dans ce cas, le nombre de représentants de la Direction ne peut être supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les 7 membres de la CSSCT-QVT sont désignés par le CSE comme suit :

* Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales représentatives selon la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne ;
* Consécutivement à cette répartition des sièges, les organisations syndicales représentatives établissent chacune une liste de candidats, désignés parmi les élus titulaires du CSE ;
* Les membres de la CSSCT-QVT sont désignés par le CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Il est précisé que l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’Entreprise doivent être représentées au sein de la CSSCT-QVT.

Les 7 membres de la CSSCT-QVT désignent parmi ses membres, à la majorité des voix exprimées, un Secrétaire et un Secrétaire adjoint, pour la durée de la mandature du CSE.

* + 1. *Réunion de la CSSCT-QVT*

La CSSCT-QVT se réunit au moins une fois tous les 3 mois à l’initiative de la Direction.

L’ordre du jour est élaboré conjointement entre le président et le secrétaire de la CSSCT-QVT et adressé par le président, par messagerie électronique, aux membres de la CSSCT-QVT au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de préparer chaque réunion de la CSSCT-QVT, ses membres bénéficient d’un crédit d’heures de 20 heures chacun. Ces crédits d’heures ne peuvent être mutualisés et sont reportables d’un mois sur l’autre dans la limite de l’année civile.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint bénéficient d’un crédit d’heures mensuel supplémentaire de 20 heures chacun. Ces crédits d’heures ne peuvent être mutualisés et sont reportables d’un mois sur l’autre dans la limite de l’année civile.

Sont conviés aux réunions de la CSSCT-QVT :

* l’ensemble des membres de la CSSCT-QVT ;
* avec voix consultative :
	+ le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
	+ le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
* l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
* les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Chaque réunion de la CSSCT-QVT, qui porterait sur un dossier confié à la commission en vue de la consultation du CSE, fait l’objet d’un compte-rendu, réalisé par le secrétaire de la commission. Le projet de compte-rendu est communiqué aux membres de la commission pour validation de son contenu, ainsi qu’à la Direction. La version définitive du compte-rendu est transmise au secrétaire du CSE.

* 1. **Commission des marchés**

Le CSE dépassant, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-64, les seuils fixés par l'article D. 2315-29, une commission des marchés est créée.

Cette commission est mise en œuvre dans le respect des conditions fixées aux articles L. 2315-44-1 à

L. 2315-44-4 du Code du travail.

Si les critères prévus aux articles précités venaient à ne plus être atteints, ou en cas de modification d’ordre légal, cette commission serait supprimée.

* 1. Autres commissions du CSE

Au regard de la nouvelle configuration de l’instance de représentation du personnel, de sa taille et de ses prérogatives, les parties reconnaissent que les débats en séance plénière doivent être synthétisés et ordonnés, tout en préservant leur qualité et leur richesse.

Pour l’ensemble de ces raisons, les parties conviennent, dans le cadre de l’article L. 2315-45 du Code du travail, de la création de deux commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, en sus des commissions obligatoires. Ces commissions, ayant notamment pour objet de mener à bien l’étude et l’analyse des dossiers portés à la connaissance du CSE et ainsi en faciliter les débats, sont les suivantes :

* la commission économique et stratégique (« CES ») ;
* la commission politique sociale (« CPS »).

Dans l’hypothèse où le CSE souhaiterait, postérieurement à la conclusion du présent accord, créer des commissions supplémentaires, les parties conviennent d’ouvrir des discussions à cet effet

* + 1. *Dispositions communes à la Commission Économique et Stratégique (« CES ») et à la Commission Politique Sociale (« CPS »)*

Les commissions sont mises en place dans le mois suivant la première réunion du CSE.

Les membres de ces commissions sont désignés par le CSE comme suit :

* Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales représentatives selon la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne ;
* Consécutivement à cette répartition des sièges, les organisations syndicales représentatives établissent chacune une liste de candidats, désignés parmi les élus titulaires du CSE ;
* Les membres des commissions sont désignés par le CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Il est précisé que l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’Entreprise doivent être représentées au sein de chacune de ces deux commissions.

Les membres des commissions sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

En cas de cessation anticipée du mandat d’élu au CSE, pour cause de départ définitif de l’Entreprise ou de démission du mandat, les parties conviennent que l’élu membre de la commission est remplacé par la désignation d’un autre élu du CSE, présentée par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un candidat d’une autre organisation syndicale peut se porter candidat et être désigné selon le même processus.

Dans l’hypothèse où un membre élu au CSE quitterait de manière anticipée la (les) commission(s) dont il est membre, tout en conservant toutefois son mandat d’élu au CSE, celui-ci serait remplacé dans les conditions fixées au paragraphe ci-dessus.

Un président et un vice-président sont désignés parmi les membres de la commission, à la majorité des membres qui la composent, et pour la durée de la mandature du CSE.

Chaque réunion de commission, qui porterait sur un dossier confié à la commission en vue de la consultation du CSE, fait l’objet d’un compte-rendu, réalisé par le président de la commission. Le projet de compte-rendu est communiqué aux membres de la commission pour validation de son contenu, ainsi qu’à la Direction. La version définitive du compte-rendu est transmise au secrétaire du CSE.

* + 1. *Commission économique et stratégique*

La commission économique et stratégique est composée de 7 membres, dont un président et un vice-président, désignés conformément aux dispositions prévues au 9.2.1. du présent accord.

La commission économique et stratégique a pour objet d’apporter son appui au CSE sur les sujets relatifs à l’économie, à la finance ainsi qu’à l’organisation et à la stratégie de l’Entreprise. Elle a notamment pour mission de :

* Etudier les documents économiques et financiers présentés au CSE ;
* Préparer les consultations récurrentes du CSE relatives aux attributions sur les orientations stratégiques et à la situation économique et financière de l’Entreprise et approfondir toute question y étant relative ;
* Procéder à l’examen préalable des consultations ponctuelles du CSE dans son domaine de compétences conformément à l’article L. 2312-8 du Code du travail, notamment les projets structurants affectant de façon significative l’emploi ou les organisations.

Dans le cadre de ses attributions, la Commission peut également organiser des réunions avec les salariés de l’Entreprise, dans des conditions définies en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

La commission se réunit au moins une fois par trimestre, à l’initiative de la Direction ou de son président.

Afin de préparer chaque réunion de la commission, ses membres bénéficient d’un crédit d’heures mensuel de 17 heures chacun. En fonction de la teneur des sujets présentés à la commission, un crédit d’heures supplémentaire pourra être accordé par la Direction.

Le président et le vice-président bénéficient des crédits d’heures mensuels supplémentaires suivants :

* Président : 20 heures ;
* Vice-président : 10 heures.

Ces crédits d’heures ne peuvent être mutualisés et sont reportables d’un mois sur l’autre dans la limite de l’année civile.

* + 1. *Commission politique sociale*

La commission politique sociale est composée de 7 membres, dont un président et un vice-président choisis conformément aux dispositions prévues au 9.2.1. du présent accord.

La commission politique et sociale apporte son appui au CSE sur les sujets relatifs à la politique sociale de l’Entreprise, les conditions de travail et l’emploi et a, notamment, pour mission de :

* Préparer la délibération du CSE relative à la consultation sur la politique sociale ;
* Procéder à l’examen préalable des consultations ponctuelles du CSE dans son domaine de compétence ;
* D’assister le CSE dans ses attributions relatives à l’égalité professionnelle et à la formation professionnelle ;
* Préparer les réunions du CSE au cours desquelles sont traités les sujets liés aux régimes de protection sociale (couverture santé et prévoyance).

La commission se réunit au moins une fois par trimestre, à l’initiative de la Direction ou de son président.

Afin de préparer chaque réunion de la commission, ses membres bénéficient d’un crédit d’heures mensuel de 10 heures chacun. En fonction de la teneur des sujets présentés à la commission, un crédit d’heures supplémentaire pourra être accordé par la Direction.

Le président et le vice-président bénéficient des crédits d’heures mensuels supplémentaires suivants :

* Président : 20 heures ;
* Vice-président : 10 heures.

Ces crédits d’heures ne peuvent être mutualisés et sont reportables d’un mois sur l’autre dans la limite de l’année civile.

* + 1. *Possibilité de mise en œuvre d’une commission spéciale*

Les parties conviennent que, à l’occasion de la mise en œuvre d’un projet pluridisciplinaire au sein de l’Entreprise, une commission spéciale temporaire peut être instaurée.

Les modalités de fonctionnement de cette commission spéciale temporaire (nombre et modalités de désignation de ses membres, durée, fonctionnement.) seront fixées par accord d’entreprise distinct.

|  |
| --- |
| PARTIE 3 : L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL |

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX ET LIBERTÉ SYNDICALE

Les parties rappellent la place centrale et le rôle des organisations syndicales dans la vie de l’entreprise.

Ces dernières, ainsi que les instances représentatives du personnel, sont des interlocuteurs privilégiés de la Direction dans le fonctionnement et le développement économique et social ainsi que l’amélioration de l’organisation du travail de l’entreprise.

La Direction reconnaît ainsi le rôle positif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel.

Leurs représentants sont élus ou désignés parmi les salariés d’une des entités de l’UES Crédit Agricole S.A.. Le rôle qu’ils jouent en tant qu’interlocuteurs de la Direction est un facteur d’équilibre et d’évolution positive des rapports sociaux au sein de l’entreprise.

Aussi, les parties signataires s’engagent à respecter la liberté d’opinion et réaffirment le libre exercice du droit syndical dans l’entreprise, ce qui implique entre autre le droit d’adhérer librement à une organisation syndicale et/ou de participer à une commission du CSE ainsi qu’aux réunions syndicales.

Les parties conviennent que la bonne qualité des relations entre les responsables hiérarchiques et les représentants du personnel contribue à rendre l’organisation la plus pertinente et la plus efficace possible et construit un dialogue social de qualité, tout en étant simplifié et opérationnel.

1. ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

Pour assurer une bonne articulation entre activité professionnelle et exercice d’une activité représentative, le représentant d’une part, et la hiérarchie d’autre part, doivent être informés identiquement des conséquences de l’accession au mandat sur la situation de travail.

A l’occasion de l’entrée en vigueur du présent accord puis lors des prises ou renouvellements des mandats ou des activités, les représentants du personnel et les hiérarchies sont informés par la Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A. :

* de la nature du ou des mandats ;
* des attributions de l’instance correspondante ;
* des droits et des devoirs légaux et conventionnels liés à la qualité de représentant du personnel et notamment, des protections et crédits d’heures ou d’absence dont bénéficient les salariés mandatés ;
* des droits et des devoirs de la hiérarchie :
* dans la prise en compte des effets de l’exercice de mandats sur les prévisions d’activité du représentant du personnel ;
* dans la recherche avec le représentant des aménagements de son activité les plus propres à assurer une articulation de celle-ci avec l’exercice de mandats ;
* dans la détermination des axes de progrès et l’adaptation des objectifs professionnels à tenir ;
* des conditions d’application de la réglementation en vigueur aux déplacements du représentant et leurs modifications éventuelles.
1. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRESENTANTS SYNDICAUX

Conformément à l’article L. 2142-1 du Code du travail : *« Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1. »*

En outre, conformément à l’article L. 2143-3 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise et qui y constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, dans les conditions prévues par la loi.

Au jour de la signature du présent accord, compte tenu de l’effectif de Crédit Agricole S.A., il ressort la désignation de :

* 3 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, en ce compris l’éventuel délégué syndical supplémentaire visé à l’article L. 2143-4 du Code du travail ;
* 1 délégué syndical central par organisation syndicale représentative ;
* 1 représentant de section syndicale par organisation syndicale non représentative et ayant constitué une section syndicale.
1. PRÉROGATIVES DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX ET REPRÉSENTANTS DE SECTION SYNDICALE

Le délégué syndical central a, notamment, pour rôle de :

* représenter son organisation syndicale auprès de la Direction des Ressources Humaines ;
* répartir les crédits d’heures collectifs ;
* être l’intermédiaire entre la Direction des Ressources Humaines et les représentants de son organisation syndicale ;
* être le médiateur, auprès de la Direction des Ressources Humaines, en cas de difficultés entre un représentant et sa hiérarchie.

Le représentant de section syndicale bénéficie de ces mêmes prérogatives.

1. MOYENS DE FONCTIONNEMENT
	1. Crédits d’heures
		1. *Crédits d’heures individuels*

A titre individuel, et conformément à l’article L. 2143-13 du Code du travail, chaque délégué syndical bénéficie d’un crédit d’heures mensuel de 24 heures.

Celui-ci peut faire l’objet d’un report d’un mois sur l’autre, dans la limite des 12 mois suivant la date d’octroi initiale du crédit d’heures.

Chaque délégué syndical central bénéficie d’un crédit d’heures mensuel supplémentaire de 16 heures, qui ne peut être ni reporté ni mutualisé.

A titre individuel, chaque représentant de section syndicale bénéficie d’un crédit d’heures mensuel de 4 heures, qui ne peut être ni reporté ni mutualisé.

* + 1. *Crédits d’heures collectifs*

Afin, notamment, de faciliter le fonctionnement de leur organisation (bureaux, accompagnement des salariés, et autres réunions statutaires) et de préparer les réunions avec la Direction, chaque organisation syndicale représentative au sein de l’Entreprise bénéficie, en outre, d’un crédit d’heures collectif et global de 80 heures par mois.

Ce crédit d’heures est réparti par le Délégué Syndical Central de l’organisation syndicale, en complément des crédits d’heures individuels dont peuvent bénéficier ses membres.

Ce crédit d’heures ne peut pas être reporté.

* + 1. *Equilibre entre l’exercice du mandat et l’activité professionnelle*

Les représentants du personnel s’efforcent de concilier les impératifs liés à l’exercice de mandats avec les exigences de la maîtrise de leur activité professionnelle. C’est pourquoi ils communiquent à leurs responsables hiérarchiques, de manière mensuelle, le planning prévisionnel indicatif d’absence de leur poste de travail lié à l’exercice de mandats, soit par mail, soit dans l’agenda de la messagerie électronique (Outlook) partagé avec sa hiérarchie, soit dans un outil dédié.

En outre, ils établissent, sur demande de la Direction des Ressources Humaines et par tout moyen mis en place dans chaque service, un récapitulatif mensuel des heures utilisées pour l’exercice de leurs mandats, qu’ils remettent également à leur responsable hiérarchique.

Les responsables hiérarchiques tiennent compte de ces obligations dans l’organisation des services afin de concilier, en concertation avec les intéressés, la charge de travail et les aspirations professionnelles avec l’exercice des mandats.

* 1. Congés et autorisations d’absences

Des autorisations d’absences pour participation aux assemblées statutaires des organisations syndicales nationales dont relèvent les organisations syndicales de l’Entreprise peuvent être accordées aux titulaires de mandats, en dehors des crédits d’heures légaux, uniquement sur justification. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

* 1. Réunions syndicales

Chaque section syndicale peut organiser une réunion d’information mensuelle dans son local syndical, ou, dans la mesure des disponibilités, dans une salle de réunion de Crédit Agricole S.A. pour une durée maximale d’une heure entre 12 et 14 heures ou une heure avant la fin de la journée de travail.

Ces réunions sont ouvertes à tous les salariés. Chacun a le droit de participer à l’une de ces réunions d’information mensuelles.

Chaque organisation syndicale peut tenir son assemblée générale annuelle dans les locaux de l’Entreprise et pendant les heures de travail.

La durée de l’Assemblée Générale ne peut dépasser une journée et seuls les membres de la section syndicale concernée peuvent y participer. Le temps consacré à cette assemblée générale est considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément à l’article L. 2142-10 du Code du travail, les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines, dans d'autres locaux mis à leur disposition. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines.

* 1. Locaux syndicaux et équipements

L’Entreprise met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative un local sur le site de Montrouge.

L’Entreprise met à la disposition de l’ensemble des sections syndicales constituées par des organisations syndicales non représentatives un local sur le site de Montrouge qui leur est commun.

Ces locaux étant situés dans l’enceinte de l’Entreprise, l’accès se fait dans les mêmes conditions que pour le personnel, c’est-à-dire uniquement durant les jours et heures d’ouverture des Directions considérées, et ce, pour des raisons de sécurité.

Chaque local comprend le mobilier nécessaire pour la tenue des réunions (tables et chaises), ainsi qu’un ou plusieurs bureaux et fauteuils et des armoires fermant à clé.

Sur demande des sections syndicales, la Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A. assure à chacune d’entre elles la mise à disposition de deux téléphones, dont une ligne ne passant pas par l’autocom, en plus des ordinateurs portables et logiciels habituellement mis à disposition de chaque salarié de l’Entreprise que les représentants du personnel peuvent également utiliser dans le cadre de leurs mandats.

Sur demande des sections syndicales et sous réserve de l’accord de la Direction des Ressources Humaines, les locaux pourront être équipés de matériel complémentaire.

En cas de demande d’une section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative de disposer d’un local sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines, la Direction s’engage à en étudier la faisabilité.

En l’absence de local sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines à la date du présent accord, les représentants du personnel ont la possibilité d’y réserver des salles de réunion, selon leur disponibilité et sous réserve que cela ne perturbe pas l’organisation du travail des salariés ni le fonctionnement des Directions concernés.

* 1. Budget de fonctionnement

La Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A. alloue, à compter du 1er janvier 2020, un budget annuel de fonctionnement par organisation syndicale représentative dans l’Entreprise d’un montant fixe de 4.000 euros (quatre mille euros).

Ce budget sera versé en une fois, au premier trimestre de chaque année.

* 1. Communication syndicale et outils numériques

Les parties reconnaissent l’importance des technologies de l’information et systèmes de communication en tant que moyens de communication auprès des collaborateurs de l’Entreprise, ainsi que leur intérêt dans l’exercice de l’activité des organisations syndicales et des représentants du personnel.

Au cours de leurs discussions, les parties ont souhaité moderniser la communication des informations de nature syndicale au sein de l’Entreprise.

C’est pourquoi, conformément aux dispositions de l’article L. 2142-6 du Code du travail, elles ont convenu de préciser, par le présent accord, les modalités de diffusion de communications syndicales, sur l’intranet de l’Entreprise ainsi que via la messagerie électronique d’entreprise et ce, notamment, dans le respect du règlement nᵒ 2016/679 dit règlement général sur la protection des données, ainsi que des recommandations de la CNIL.

* + 1. *Intranet syndical*
* ***Mise à disposition d’un espace syndical sous l’intranet de Crédit Agricole S.A. (ci-après le « site intranet » ou « l’espace intranet »)***

Crédit Agricole S.A. met à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ou non représentatives disposant d’une section syndicale (ci-après dénommées la ou les « organisation(s) syndicale(s) concernée(s) ») un site intranet, sous l’intranet de Crédit Agricole S.A., dénommé Espace Syndical, qui leur est réservé pour la diffusion de leurs publications et tracts syndicaux.

Ce site intranet permet, d’une part, aux organisations syndicales concernées de diffuser leurs communications syndicales sur l’intranet de l’Entreprise et, d’autre part, aux salariés d’y avoir librement et directement accès.

Cet espace est composé d’une page d’accueil contenant les logos des organisations syndicales concernées et indiquant leur dénomination statutaire exacte afin de les identifier clairement.

Chaque logo donne accès à une page dédiée à l’organisation syndicale concernée contenant :

* une présentation de l’organisation syndicale ;
* les tracts ayant fait l’objet de diffusion ;
* des informations sur le Groupe ;
* des informations sur les instances représentatives du personnel.

Le processus de mise en place des pages ouvertes sur l’intranet destinées à recevoir l’information syndicale et l’assistance technique des organisations syndicales concernées est réalisé par l’Entreprise ou tout tiers que celle-ci désignera.

* ***Gestion du site intranet***

Chaque section syndicale concernée dispose d’un crédit d’heures mensuel de 20 heures, non reportable, pour la gestion de son site intranet.

Chaque organisation syndicale concernée désigne, parmi ses représentants du personnel, un correspondant en tant qu’administrateur de son site intranet. A défaut de désignation, le site intranet ne peut être mis en service.

Ce correspondant est l’interlocuteur de l’Entreprise, il est responsable du contenu du site intranet et veille au respect des conditions d’accès et d’utilisation édictées dans le présent accord.

Il est également, par ailleurs, l’interlocuteur des différents acteurs amenés à jouer un rôle dans la gestion de cet espace intranet.

* ***Conditions générales d’utilisation du site intranet***

L’intranet syndical est exclusivement dédié aux communications de nature syndicale.

Le contenu du site intranet ainsi que les publications et informations communiquées sur ce même site sont librement déterminés par les organisations syndicales concernées dans le respect des conditions d’exercice du droit syndical et dans les limites fixées par le présent accord.

Conformément aux dispositions légales, ces communications doivent avoir pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l’Entreprise.

* + 1. *Messagerie électronique*
* ***Conditions d’utilisation de la messagerie électronique***

Chaque organisation syndicale disposant d’une section syndicale au sein de l’entreprise (ci-après dénommée la ou les « organisation(s) syndicale(s) concernée(s)) » bénéficiera d’une adresse e-mail sur la messagerie électronique d’entreprise.

Cette adresse e-mail générique a uniquement pour objet de faciliter et d’organiser la circulation des informations et correspondances :

* entre les représentants du personnel, dans le cadre des attributions liées à leurs mandats ;
* avec les adhérents d’une même organisation syndicale ;
* avec la Direction ;
* avec les salariés, uniquement en réponse à des sollicitations d’ordre individuel.

En revanche, sont interdits, depuis la messagerie professionnelle de l’Entreprise ou depuis toute autre messagerie externe, les envois en masse d’e-mails ou de documents ayant pour destinataire soit la totalité des salariés de l’Entreprise, soit un ensemble de salariés appartenant ou non à une même catégorie.

Les informations contenues dans les e-mails doivent être en lien avec la situation économique et sociale de l’Entreprise ou une actualité pouvant l’impacter, dans l’intérêt des salariés de l’Entreprise, et conformes aux principes définis à l’article 14.6.3..

Il est, par ailleurs, rappelé que l’utilisation de la messagerie électronique de l’Entreprise est autorisée sous réserve de l’acceptation des personnes sollicitées, ces dernières bénéficiant d’un droit à désinscription immédiate.

* ***Envoi de tracts électroniques***

Chaque organisation syndicale concernée dispose également de la possibilité de communiquer, une fois par mois, un tract en version .pdf.

Ce tract sera adressé à la Direction des Ressources Humaines qui procèdera à sa diffusion auprès des salariés de l’Entreprise via une boîte mail générique.

* + 1. *Responsabilité et utilisation litigieuse ou abusive*

Les organisations syndicales visées aux articles 14.6.1. et 14.6.2. s’engagent à respecter les stipulations de l’article L. 2142-6 du Code du travail qui dispose que :

*« [...] L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :*

*1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;*

*2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;*

*3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »*

Par ailleurs, les informations diffusées ne doivent contenir ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions légales relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment du droit à l’image doivent être respectés. Ainsi, les organisations syndicales s’engagent à la plus stricte vigilance quant au respect de ces principes, notamment concernant la publication de données permettant d’identifier des personnes.

Les organisations syndicales s’engagent également à ne pas divulguer, ni aux salariés, ni à des tiers, toute information revêtant un caractère confidentiel et présentée comme telle par l’employeur.

Compte tenu des risques inhérents à l’utilisation des réseaux de communication et d’information et de l’image de l’Entreprise, les organisations syndicales sont soumises, dans le cadre de l’utilisation des moyens définis aux articles 14.6.1. et 14.6.2., aux obligations définies dans l’Annexe relative à l’utilisation des technologies de communication du Règlement Intérieur de Crédit Agricole S.A.

La Direction s’interdit toute démarche conduisant à se renseigner sur l’identité des salariés consultant les communications syndicales ou s’adressant à l’adresse e-mail syndicale d’entreprise, ni à s’introduire au sein de la messagerie électronique afin d’accéder au contenu des emails. Seule la Direction des Systèmes d’Information ou tout tiers désigné par elle pourra accéder au site intranet et à la messagerie électronique, mais uniquement pour des raisons techniques, de maintenance ou encore d’impératif lié à la sécurité informatique.

Tout traitement de données personnelles relatif aux activités de communication des organisations syndicales visées aux articles 14.6.1 et 14.6.2 (e.g. liste de diffusion susmentionnée, communication par e-mails) devra notamment faire l’objet des informations et droit de recours prévus par la règlementation applicable en matière de protection des données (e.g. information préalable à la collecte des données, communication des modalités d’exercice des droits des individus à fin de rectification, accès, désinscription, etc.). Les organisations syndicales s’engagent également à mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité techniques et organisationnelles (e.g. protection des fichiers par mot de passe, limitation des destinataires aux seules personnes devant y avoir un accès légitime, etc.) visant à maintenir la protection et sécurité desdites données personnelles.

Enfin, les informations et documents, obtenus grâce à l’intranet ou internes à l’entreprise, qui relèvent de l’information interne et qui sont la propriété exclusive de l’entreprise, ne peuvent en aucun cas être utilisés à des usages externes. Ils ne peuvent être reproduits et/ou communiqués à des tiers sans l’autorisation expresse de la Direction des Ressources Humaines et leurs contenus ne peuvent être divulgués.

Tout manquement à l’ensemble des dispositions précitées ou, de façon plus globale, toute utilisation abusive des moyens de communication et d’information mis à la disposition des organisations syndicales devra être solutionné dans les meilleurs délais et, faute de règlement du litige, pourra donner lieu à :

* la suspension temporaire du droit à l’envoi d’un tract mensuel aux collaborateurs par messagerie, pour une durée pouvant atteindre 6 mois ;
* la fermeture temporaire du site intranet concerné, pour une durée pouvant atteindre 6 mois ;
* la suspension temporaire de l’utilisation de la messagerie électronique, pour une durée pouvant atteindre 6 mois.

En cas de récidive, toute nouvelle utilisation abusive des moyens de communication et d’information mis à la disposition des organisations syndicales pourra donner lieu à :

* la fermeture temporaire du site intranet concerné, pour une durée pouvant atteindre un an ;
* l’interdiction définitive de l’utilisation de la messagerie et/ou du droit à l’envoi d’un tract mensuel aux collaborateurs par messagerie.
1. ADMINISTRATEURS SALARIES ET REPRESENTANT DU CSE AU CONSEIL D’ADMINISTRATION

Conformément aux statuts (art. 11, alinéa 1) de Crédit Agricole S.A., le nombre d’administrateurs élus par les salariés est, à la date du présent accord, fixé à deux.

Il est convenu que, pour exercer leur mandat au sein du conseil d'administration et de ses comités, ces administrateurs disposent d'un temps de préparation des réunions du conseil ou desdits comités, égal à 28 heures.

Ce crédit d’heures pourra être modulé par le conseil d’administration, dans le respect des dispositions de l’article R. 225-34-2 du Code de commerce.

Le représentant du CSE au conseil d’administration disposent du même crédit d’heures que les administrateurs salariés.

|  |
| --- |
| PARTIE 4 : RÉMUNÉRATION, FORMATION ET CARRIÈRE DES REPÉSENTANTS DU PERSONNEL |

1. RÉMUNÉRATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Conformément à l’article L. 2141-5-1 du Code du travail : *« lorsque le nombre d'heures de délégation dont [les représentants du personnel] disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. »*

Sur ce point, il convient de se reporter aux dispositions prévues à l’article 4 de l’accord du groupe Crédit Agricole S.A. relatif au parcours des représentants du personnel du 8 mars 2019.

Concernant la rémunération variable personnelle (« RVP ») des représentants du personnel, les parties conviennent des dispositions suivantes :

* pour ceux dont l’ensemble des crédits d’heures légaux et conventionnels représente moins de 60 % de leur temps de travail :
	+ les objectifs individuels sont proportionnés au temps consacré au mandat, réalistes et atteignables ; la RVP étant calculée sur la base de l’assiette du salaire de base perçu et attribuée en tenant compte de l’activité professionnelle exercée ;
	+ si la RVP est inférieure à celle dont le représentant du personnel aurait dû bénéficier en cas d’atteinte conforme des objectifs, la hiérarchie de ce dernier devra fournir des éléments objectifs justifiant son appréciation.
* pour ceux dont l’ensemble des crédits d’heures légaux et conventionnels représente au moins 60 % de leur temps de travail, versement d’une RVP au moins égale :
	+ à la moyenne des 3 RVP précédant le passage à 60 % du temps consacré au mandat tel que défini ci-dessus ;
	+ ou à la moyenne du taux de RVP de la classification à laquelle appartient le représentant du personnel, si ce mode de calcul est le plus favorable.

Par ailleurs, tout représentant du personnel qui s’estimerait victime d’une discrimination liée à l’exercice de ses mandats peut demander l’intervention de son Délégué Syndical Central auprès de la Direction des Ressources Humaines de l’Entreprise qui procèdera à une étude de la situation du représentant du personnel concerné.

1. FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les parties conviennent de l’importance de la formation dans l’exercice du mandat de représentant du personnel, un tel mandat nécessitant l’acquisition, le maintien et le développement de compétences spécifiques, en vue de garantir la qualité du dialogue social.

En outre, les parties reconnaissent que l’exercice d’un mandat de représentant du personnel constitue un investissement dans la vie sociale de l’Entreprise, un atout professionnel pour les salariés, et que la valorisation du mandat dans le parcours professionnel et la mise en place de conditions favorables à son exécution sont impératives.

Sur ces sujets, les parties rappellent qu’un accord relatif aux parcours syndicaux a été signé le 8 mars 2019 au niveau du groupe Crédit Agricole S.A..

Les parties conviennent de se réunir avant la fin de l’année 2019 afin d’en partager ensemble la lecture.

|  |
| --- |
| PARTIE 5 : DISPOSITIONS FINALES |

1. DURÉE DE L’ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du jour de proclamation définitive des résultats des prochaines élections professionnelles, prévues en 2019.

Il révise, en s’y substituant, l’ensemble des dispositions de l’accord sur le dialogue social de l’UES Crédit Agricole S.A. du 26 mars 2008, ainsi que toute autre disposition résultant d’accords collectifs antérieurs, d’engagements unilatéraux ou d’usages portant sur le même objet.

Dans l’intervalle, les parties conviennent expressément de maintenir l’ensemble des dispositions en vigueur dans l’Entreprise au jour de la signature des présentes.

1. SUIVI DE L’ACCORD

Un comité de suivi sera constitué, ayant pour objet de valider les conditions d’application du présent accord et composé des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentatives au niveau de l’Entreprise et de représentants de la Direction.

Une première réunion du comité de suivi sera organisée au terme de la première année de mandat du CSE, afin de présenter un bilan de l’accord. Le comité pourra ensuite formuler des recommandations pouvant mener à l’adaptation du présent accord, selon les modalités de révision fixées à l’article 20 ci-après.

Le comité pourra, en outre, être réuni sur demande de la Direction ou de l’une des organisations syndicales représentatives au niveau de l’Entreprise, dans un délai de deux mois.

1. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L’ACCORD

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions des articles
L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation de l’accord fera l’objet d’une notification auprès de chacune des parties signataires et d’un dépôt dans les conditions visées par l’article L. 2261-9 du Code du travail.

Toutes les modifications d’origine légale ou réglementaire s’appliqueront de plein droit au présent accord.

En cas d’évolution substantielle ayant un impact sur l’économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir afin d’échanger sur les mesures éventuelles à prendre afin de poursuivre son application.

1. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD

Le présent accord est établi en 6 exemplaires.

A l’issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l’article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’Entreprise.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par l’Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TéléAccords » à la date d’entrée en vigueur du présent accord), dans les conditions suivantes :

* dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l’accord déposé, sous format .pdf, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l’enregistrement ;
* dans une version électronique de l’accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l’Entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud’hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des dispositions de l’article R. 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l’intranet des entités composant le périmètre de l’UES Crédit Agricole S.A..

Fait à Montrouge, le 12 juin 2019,

En 6 exemplaires.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’UES Crédit Agricole S.A. | Pour l’organisation syndicale CFDT |
| Pour l’organisation syndicale CFE-CGC | Pour l’organisation syndicale CFTC |

|  |
| --- |
| ANNEXE 1 : Liste des sociétés relevant du périmètre de l’UES Crédit Agricole S.A. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SOCIETES** | **N° SIRET** | **N° NAF** | **ADRESSES** |
| **CREDIT AGRICOLE S.A.** | **784 608 416 00144** | **651 D** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex |
| **CREDIT AGRICOLE SOLUTION GROUPE SERVICE (CA SGS)** | **437 603 400 00023** | **652 E** | 83 boulevard des Chênes78280 GUYANCOURT |
| **FONCARIS** | **350 892 022 00012** | **8903** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex |
| **PLEINCHAMP** | **432 556 900 00012** | **722 C** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex |
| **PROGICA** | **401 440 268 00019** | **741 G** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex |
| **SODICA** | **422 069 021 00034** | **7022Z** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex |
| **CACIF**  | **353 849 599 00033** | **6420Z** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex  |
| **IDIA**  | **508 667 094 00033** | **6630Z** | 12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex  |