

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE STATUT DE L'ELU OU MANDATE AU CREDIT AGRICOLE DE LA TOURAINE ET DU **POITOU**

Entre les Soussignés :

La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA TOURAINE ET DU **POITOU**, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur Christophe NOEL, Directeur Général

d'une part,

les **ORGANISATIONS SYNDICALES** ci-dessous énumérées, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

Syndicat **CFDT** : Corinne AGBO

Syndicat **CFTC** : Daniel BLIN

Syndicat **CGT** :

Syndicat **SNECA CGC** : Bernard RADUREAU

Syndicat **SUD Crédit Agricole Touraine Poitou** :

Syndicat **UNSA Crédit Agricole** : Jean-Philippe TEXIER

d'autre part.

Préambule

Le développement d'un dialogue social constructif fondé sur l'échange avec les élus et mandatés implique :

- la reconnaissance de ces instances comme interlocuteurs de la Direction de l'entreprise
- le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles
- la prise en compte des missions des représentants du personnel dans le déroulement de leur carrière
- l'exercice de leur mission pour chacun des interlocuteurs concernés dans le souci des intérêts de l'entreprise et de ses salariés

En concluant le présent accord, les signataires conviennent que la qualité du dialogue social est un élément contribuant à la bonne marche de l'entreprise.

Article 1 – PRINCIPE D'UNICITE D'ETABLISSEMENT

La Caisse Régionale de Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou constitue une entité juridique, économique et sociale unique.

En conséquence, la mise en place et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel de la Caisse Régionale se fondent sur le principe d'établissement unique.

Article 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES MEMBRES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (ELU OU MANDATE)

Article 2.1 - Carrière

L'exercice d'un mandat ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle et salariale. L'évolution de carrière, la promotion ou le niveau de rémunération et de formation se basent sur les mêmes critères pour l'ensemble des salariés qu'ils soient ou non investis d'un mandat électif ou syndical.

Lorsque des salariés cessent un mandat ou réduisent de manière sensible leurs mandats, un bilan personnel de compétence et un plan de formation individualisé leur est proposé. La nature et la durée de la formation sont définies en concertation avec l'intéressé, la DRH et le manager.

La situation professionnelle des élus ou mandatés est examinée en cas de besoin entre la Direction et l'intéressé(e) qui peut se faire accompagner à sa demande d'un représentant de l'organisation syndicale de son choix.

Article 2.2 – Fonctionnement des unités et exercice du mandat

La Direction prend les mesures quantitatives et qualitatives globales permettant le fonctionnement normal des unités ayant parmi elles des élus ou mandatés.

Les mesures quantitatives sont les suivantes :

- les objectifs de l'unité sont fixés net d'IRP
- surdimensionnement temporaire, le cas échéant, des unités

Les mesures qualitatives sont les suivantes :

- organisation de la tenue de l'emploi adapté à la situation de l'élu ou du mandaté et si nécessaire, organisation d'une période de formation.
- tout autre formule susceptible de concourir au double objectif suivant : assurer le fonctionnement des unités et permettre l'exécution des mandats.

A l'occasion de chaque désignation ou affectation, sont adressés à chaque responsable d'unité les informations suivantes :

- le nom des élus et mandatés de l'unité
- les conditions d'exercice de leur mandat
- les crédits d'heures
- les modalités d'absence
- les rythmes habituels des réunions
- les situations individuelles pouvant entraîner d'autres absences de l'entreprise, ainsi que les conditions d'exercice (administrateur MSA, conseiller du salarié, conseiller prud'homal, participant aux négociations nationales, ...).

Un bilan des mesures ci-dessus est fait annuellement en négociation annuelle.

Chaque année, un bilan quantitatif du nombre d'heures de délégations déclaré et du temps passé en réunion est envoyé aux responsables d'unité, ainsi qu'aux élus.

Après chaque élection, la DRH réunit les managers ayant des représentants du personnel élus ou mandatés parmi leurs collaborateurs, afin de définir avec eux des modalités de gestion qui soient identiques d'une unité à une autre et qui respectent les prérogatives de chacun.

Article 2.3 – Objectifs et appréciation

Pour déterminer les objectifs du collaborateur, titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, il sera tenu compte des heures de réunion programmées et des heures de délégation. Les objectifs du collaborateur seront si besoin, ajustés en cours d'année. Cet ajustement tiendra compte – en plus ou en moins – de la survenance d'événements non connus en début d'année (réunions extraordinaires, réunions nationales, article 5, formations syndicales ...). En fin d'année, au moment de fixer le taux d'atteinte des objectifs individuels, il est donc tenu compte des absences réellement constatées, par comparaison avec les prévisions du début d'année.

Lorsque l'emprise des mandats représente un quasi temps plein, l'appréciation annuelle ne peut être faite par le manager qui n'est pas en mesure de donner un avis sur la mise en œuvre des compétences dans l'emploi occupé. Dans ces situations, la DRH s'engage à recevoir l'élu ou le mandaté concerné afin d'étudier sa situation, notamment en matière de souhaits d'évolutions professionnels, souhaits de formation ... Cet entretien donnera lieu à formalisation.

Article 2.4 – Engagement de non discrimination syndicale

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment l'embauche, la conduite et l'organisation du travail, la formation professionnelle, la mobilité et la promotion, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement, le reclassement, l'affectation, la qualification.

En conséquence, les élus et mandatés ne subiront aucune discrimination de quelque nature que ce soit de la part de l'employeur, qui s'engage à se fonder sur des éléments objectifs identique pour tous les salariés, lorsqu'il prend des décisions.

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa date de signature.

Les signataires du présent accord pourront le dénoncer sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Une nouvelle négociation s'engagerait et en l'absence d'accord de substitution, le présent accord s'appliquerait pour une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Les signataires du présent accord conviennent également de la possibilité de conclure un nouvel accord, en remplacement du présent accord, dans la mesure où le nouvel accord aurait le même objet et serait signé par l'ensemble des signataires du présent accord.

Article 4 – Formalités

Le présent accord sera déposé auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Vienne ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers

Fait à Poitiers, le 17 juin 2005

Signature du représentant de la C.R.C.A.M. : Jack BOUIN

Signature des représentants syndicaux :

Pour la CFDT : Signataire

Pour la CFTC : Signataire

Pour la CGT :

Pour le SNECA CGC : Signataire

Pour SUD CATP :

Pour UNSA Crédit Agricole : Signataire