

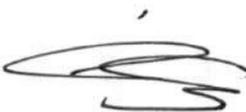
**ACCORD SUR LES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DU CREDIT AGRICOLE
DES COTES D'ARMOR**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par Michèle GUIBERT, Directrice Générale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- CFDT représentée par *Patricia JOURSON*
agissant en qualité de délégué syndical
- CGT représentée par *Gwenael MAHE*
agissant en qualité de délégué syndical
- FO représentée par *Emmanuel SAGUIN*
agissant en qualité de délégué syndical
- SNECA / CGC représentée par *Roselyne LE CORRE*
agissant en qualité de délégué syndical
- SUDCAM représentée par *NS*  *Noelle GORE*
agissant en qualité de délégué syndical

d'autre part,

PRÉAMBULE	3
TITRE I CONTENU, PERIODICITE ET MODALITES DES NEGOCIATIONS	4
<i>Article 1 – Thèmes de négociation</i>	4
<i>Article 2 – Périodicité des négociations</i>	4
<i>Article 3 – Contenu des thèmes de négociation</i>	4
3.1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	4
3.2 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	5
3.3 – Gestion des emplois et des parcours professionnels.....	6
<i>Article 4 – Calendrier de négociation et lieu de réunion</i>	7
<i>Article 5 – Informations remises par l'employeur aux négociateurs et la date de la remise</i>	7
TITRE II LES DELEGUES SYNDICAUX	8
<i>Article liminaire – Les délégués syndicaux</i>	8
<i>Article 1 – Nombre</i>	8
<i>Article 2 – Heures de délégation</i>	9
2.1 – Nombre.....	9
2.2 – Déclaration et suivi des heures de délégation	10
<i>Article 3 – Communications et moyens</i>	10
3.1 – Locaux.....	10
3.2 – Equipements.....	10
3.3 – Communication	11
<i>Article 4 – Le représentant de section syndicale</i>	12
DISPOSITIONS FINALES	13
<i>Article 1 – Durée de l'accord</i>	13
<i>Article 2 – Dénonciation – Révision</i>	13
<i>Article 3 – Formalités de dépôt</i>	13

W

Rlc.

G.A.

NG

ES

PRÉAMBULE

Il est rappelé qu'un accord d'entreprise sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel du Crédit Agricole des Côtes d'Armor a été signé le 7 décembre 2009. Celui-ci a été modifié et complété par divers avenants en date des 9 octobre 2012, 17 juillet 2015 et 30 septembre 2016.

Le contexte législatif a conduit les partenaires sociaux au niveau local à repenser les schémas d'organisation au regard des dispositions nouvelles apportées par les textes suivants :

- L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise ;
- L'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017, dite « ordonnance-balai » ;
- Les divers décrets d'application de cette réforme.

En ce sens, un accord d'entreprise portant sur la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et Économique au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor (ci-après « Accord CSE ») a été signé le 17 juillet 2018.

Attachées à un dialogue social de qualité, les parties à la négociation ont constaté durant leurs échanges la nécessité d'adapter les modalités d'exercice du droit syndical au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor (ci-après « La Caisse Régionale ») au regard de l'impact des nouvelles dispositions légales et conventionnelles sur le fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise.

En conséquence, des réunions de négociation se sont tenues les 26 septembre, 9 novembre et 18 décembre 2018, et 22 mars 2019 au niveau local entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction afin d'élaborer le présent accord.

Dans un souci de modernisation du dialogue social et en parallèle des modalités déjà négociées au sein de l'Accord CSE, les parties au présent accord soulignent leur volonté commune de construire une relation plus efficace et plus pertinente dans la conduite du dialogue social.

C'est la raison pour laquelle l'objet du présent accord est de favoriser les relations entre la Direction et les représentants du personnel dans l'entreprise.

Pour répondre à cet objectif, les parties ont négocié :

- D'une part, le contenu, la périodicité et les modalités des négociations obligatoires telles que le permet la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen ») ;
- D'autre part, les modalités d'exercice du droit syndical dans l'entreprise et notamment les règles de fonctionnement spécifiques régissant les relations entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Il est précisé que le présent accord se substitue à tout usage ou accord en vigueur au moment de sa signature et portant sur les thématiques qui y sont développées.

DANS CE CONTEXTE, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

RD

MR

RCC - E.S NG a.d.

TITRE I

CONTENU, PERIODICITE ET MODALITES DES NEGOCIATIONS

Article 1 – Thèmes de négociation

Conformément aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail, l'employeur engage :

- Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 2 – Périodicité des négociations

Conformément aux articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail, il a été décidé par les parties de prévoir les périodicités suivantes :

- Une négociation annuelle sur la rémunération, notamment les salariés effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Une négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- Une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 3 – Contenu des thèmes de négociation

3.1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

L'article L. 2242-15 prévoit que la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionnée à l'article L.3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L.3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties tiennent à rappeler que les sujets déjà négociés au sein d'accords collectifs d'entreprise ne pourront pas faire l'objet de nouvelles négociations avant la durée prévue par lesdits accords.

PS

NR

RCC - E.S

NG
G.A.

Pour rappel et à titre informatif, à la date de conclusion du présent accord, différents accords relatifs à ces sujets de négociations ont été conclus au sein de la Caisse Régionale, notamment :

- Un accord en date du 9 juin 2017 sur l'intéressement pour les exercices 2017, 2018 et 2019 ;
- Un accord en date du 27 juin 2017 sur le travail à temps partiel.

3.2 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

L'article L. 2242-17 prévoit que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective de salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties tiennent à rappeler que les sujets déjà négociés au sein d'accords collectifs d'entreprise ne pourront pas faire l'objet de nouvelles négociations avant la durée prévue par lesdits accords.

Pour rappel et à titre informatif, à la date de conclusion du présent accord, différents accords relatifs à ces sujets de négociations ont été conclus au sein de la Caisse Régionale, notamment :

- Un accord en date du 13 décembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

RA

RLC - NG
ES
G.N.

- Un accord en date du 6 juin 2016 sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, d'autres accords ont été conclus pour une durée indéterminée :

- Un accord en date du 12 octobre 2015 sur la mise en place d'un régime de complémentaire santé ;
- Un accord en date du 10 octobre 2016 sur le droit à la déconnexion.

En conséquence et conformément aux dispositions du Code du travail, les sujets de négociations entrant dans le champ de ces accords à durée indéterminée ne pourront pas être engagés sans que ne soient mis en œuvre les mécanismes de dénonciation et/ou de révision prévus dans ces accords.

3.3 – Gestion des emplois et des parcours professionnels

L'article L. 2242-17 prévoit que la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L.2254-2 ;
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L.2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Pour rappel et à titre informatif, un accord en date du 28 novembre 2016 ayant été conclu sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, les parties ont convenu de se concerter avant le 30 novembre 2019 afin de négocier un nouvel accord sur ce thème, celui actuellement en vigueur expirant le 31 décembre 2019.

Par ailleurs, un accord en date du 22 janvier 2019 sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions a été conclu au sein de la Caisse Régionale. Conformément aux dispositions légales, des négociations ne pourront être engagées sur ce thème qu'en cas de dénonciation ou de demande de révision formulée par une Organisation Syndicale tel que prévu par ledit accord.

RCC -

ES

UG

G.N.

AD

M

Article 4 – Calendrier de négociation et lieu de réunion

Sous réserve de circonstances exceptionnelles, et hormis les sujets déjà négociés par accord et dont les dispositions seront toujours en vigueur à ladite date, les parties conviennent du calendrier suivant pour l'ouverture des négociations :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise au cours de l'année 2019 ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au cours de l'année 2019 ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels se tiendra au cours de l'année 2019.

Un calendrier plus exhaustif dit « calendrier social » fixera les dates et heures précises des réunions de négociations. Il sera déterminé par la Direction et proposé aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en décembre de l'année « n-1 ».

Les réunions de négociation seront tenues dans une salle réservée à cet effet au sein du siège de la Caisse Régionale. Cette salle sera déterminée par la Direction et portée à la connaissance des délégués syndicaux lors de l'envoi de la convocation à la réunion.

Les parties conviennent qu'il sera possible, à titre exceptionnel et le cas échéant, d'aménager le calendrier de négociation défini au présent accord en ouvrant une ou des négociation(s) qui n'y figurai(en)t pas, à la demande d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives. A cet effet, ces dernières pourront exprimer leurs souhaits de négociation en début d'année.

Article 5 – Informations remises par l'employeur aux négociateurs et la date de la remise

Les informations utiles et relatives aux négociations seront fournies par la Direction.

En ce sens, la Base de Données Economiques et Sociales (ci-après « BDES ») apparait comme un moyen de communication privilégié entre les parties à la négociation. Il est donc institué, conformément au chapitre 2 de l'Accord CSE, une section 6 au sein de la BDES dont l'accès sera strictement réservé aux délégués syndicaux et dont le contenu sera relatif aux négociations menées dans l'entreprise avec eux.

Les organisations syndicales parties à la négociation pourront demander les informations qu'elles estiment pertinentes au regard des discussions à tout moment.

Toutefois, les parties au présent accord soulignent la nécessité d'anticiper les demandes d'informations relatives aux négociations afin de permettre aux différents interlocuteurs concernés de pouvoir apporter les réponses avant les réunions.

RS

M

RL
ES
NG
GN

TITRE II LES DELEGUES SYNDICAUX

Article liminaire – Les délégués syndicaux

La mission des délégués syndicaux est définie par l'article L. 2131-1 du Code du travail. Les délégués syndicaux représentant, d'une part, le syndicat auprès du chef d'entreprise et des salariés et, d'autre part, la section syndicale ou le syndicat qu'ils animent.

Ils présentent les revendications dans le cadre de leurs missions de défense des intérêts des salariés. Ils sont également les interlocuteurs de l'employeur pour négocier les accords collectifs.

Conformément à l'article L. 2143-3 du Code de travail, la désignation d'un délégué syndical est soumise à une double condition :

- Seules les organisations syndicales ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent procéder à cette désignation ;
- Le délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour en tant que titulaire ou suppléant. Peu importe qu'il ait été élu ou non.

Les délégués syndicaux ainsi désignés ont le pouvoir de négocier avec la Direction.

Article 1 – Nombre

Conformément aux dispositions prévues à l'article 5 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (ci-après « CCNCA »), le nombre de délégués syndicaux titulaires est fixé à deux (2) par organisation syndicale représentative.

L'article L. 2143-4 du Code du Travail dispose que dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège ouvrier et employé lors de l'élection du Comité Social Economique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité Social et Economique quel que soit le nombre de votants.

Afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise, notamment la répartition des salariés dans les différentes catégories socio-professionnelles et dans un souci d'équité entre les Organisations Syndicales, les parties conviennent d'étendre la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire à toutes les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise qui ne bénéficieraient pas de l'application de ce dispositif, dès lors qu'au moins une Organisation Syndicale représentative acquiert la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire au titre de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

Il est précisé que dès l'instant où les conditions d'application de l'article L. 2143-4 ne seraient pas remplies, la faculté conventionnelle de désignation d'un délégué syndical supplémentaire introduite par le présent article serait privée d'effets.

Chacun des délégués syndicaux titulaires est assisté par un délégué syndical suppléant.

ML
RC - NG
ES
A.N.

Les parties conviennent qu'en cas d'application de la règle évoquée ci-dessus, et pour toutes les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise, seuls les Délégués Syndicaux titulaires ou les suppléants amenés à les remplacer participent aux réunions de négociation au sein de l'entreprise.

Article 2 – Heures de délégation

2.1 – Nombre

Un crédit de vingt-cinq (25) heures par mois payées comme temps de travail à l'échéance normale est alloué à chaque délégué syndical titulaire ou à chaque suppléant appelé à les remplacer.

Conformément à l'article L. 2143-14 du Code du travail, chaque syndicat peut librement répartir entre ses délégués syndicaux le crédit d'heures accordé à chacun sous réserve d'en informer l'employeur. Les parties conviennent que cette information à destination de l'employeur doit se faire par l'organisation syndicale concernée, par écrit, et au moins trois (3) jours avant la répartition envisagée.

Le crédit d'heures non utilisé un mois ne peut pas être reporté sur le mois suivant. En cas d'élection en cours de mois, ou de suspension du contrat de travail pendant une partie du mois, le crédit d'heures n'est pas réduit prorata temporis.

Le temps passé par les délégués syndicaux, titulaires ou suppléants, aux réunions initiées par l'employeur est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les titulaires.

Le temps passé aux réunions préparatoires est à prendre sur les heures de délégation.

A titre informatif et sous réserve de modifications au niveau de la branche, l'article 5 de la CCNCA prévoit que chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la Convention Collective ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze (15) heures par an, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

D'autre part, les organisations syndicales feront connaître, par écrit, aux Directions intéressées, par l'intermédiaire de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (ci-après « F.N.C.A. ») ceux qui, parmi leurs adhérents, assument des responsabilités syndicales à l'échelon national. Des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation seront accordés à ceux-ci, à condition que la demande, émanant de l'organisation syndicale elle-même, ne parvienne au moins huit (8) jours à l'avance à l'employeur, avec copie à la F.N.C.A. Ces congés ne pourront excéder trente-cinq (35) jours par an par salarié. Le nombre maximum de jours de congés accordés à ce titre, par année civile, à chaque organisation syndicale, sera de cent trente (130) jours ouvrés auxquels il sera ajouté trois (3) jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné.

Le temps passé aux réunions de la Commission Nationale de négociation ne s'impute pas sur les 35 jours.

RC
M
ES
NG
G.A.

2.2 – Déclaration et suivi des heures de délégation

Pour rappel, et afin de permettre un suivi des temps passés à l'exercice des mandats par les représentants du personnel, l'Accord CSE prévoit une obligation d'informer l'employeur sur les absences du poste de travail en raison de l'exercice des mandats.

Cette obligation d'information concerne tous les représentants du personnel : elle incombe donc également aux délégués syndicaux et représentants de sections syndicales.

Ainsi, qu'il s'agisse des déplacements à l'intérieur de l'entreprise ou hors de l'entreprise, le représentant du personnel qui souhaite quitter son poste de travail pour exercer ses fonctions représentatives ne doit pas solliciter l'autorisation préalable de l'employeur.

Il est nécessaire cependant qu'il l'informe de son intention de s'absenter, afin notamment d'éviter toute désorganisation éventuelle de son service et ce, dans des délais raisonnables.

Par délais raisonnables, il est entendu que :

- Les réunions programmées à l'année feront l'objet d'une communication auprès de la DRC d'un calendrier annuel. La DRC consolidera ces réunions au sein du calendrier social ;
- Pour les réunions organisées dans des délais plus courts, il est entendu par délais raisonnables un délai d'information de sept (7) jours avant la tenue de la réunion.

Afin de partager au sein de l'entreprise la connaissance de l'utilité du dialogue social, les représentants du personnel, leurs managers et la DRC doivent pouvoir échanger en toute transparence et dans le respect des droits et devoirs respectifs sur les crédits d'heures et l'exercice des mandats de représentant du personnel.

Il sera communiqué aux représentants du personnel un mode opératoire de déclaration des temps passés à l'exercice de leur mandat. Ce mode opératoire, préparé par la DRC, pourra être consulté à tout moment via la BDES.

Article 3 – Communications et moyens

3.1 – Locaux

Un local est mis à disposition de chacune des sections syndicales présentes dans l'entreprise.

3.2 – Equipements

Les locaux mis à disposition sont aménagés et dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement de la section syndicale.

Les équipements fournis pour chaque organisation syndicale représentative comprennent :

- Du mobilier de bureau et de rangement ;
- Un micro-ordinateur avec outils bureautiques connectés au réseau interne, et dont l'utilisation doit être conforme aux prescriptions internes à l'entreprise et donc soumise aux mêmes contrôles et système de surveillance ;
- Un micro-ordinateur non connecté au réseau interne, connecté à internet et offrant la possibilité d'utiliser les ports USB ;
- Un micro-ordinateur portable ;
- Une imprimante scanner ;
- Un téléphone avec ligne séparée du standard de l'entreprise ;

RA

M

RUC

ES

NG

Q.N.

- Un téléphone relié à la TOIP ;
- Un photocopieur (commun aux OS) ;
- Un disque dur.

Les parties conviennent que cette liste n'est pas limitative et peut être complétée ou modifiée sous réserve de l'accord préalable de la Direction.

Les consommables et la maintenance de ces équipements sont à la charge de l'entreprise. La réalisation des tracts syndicaux reste à la charge des organisations syndicales.

Les délégués syndicaux communiquent au service RH les sites internet auxquels ils souhaitent accéder, afin que le service RH valide ce souhait et demande l'ouverture de l'accès au service IP.

3.3 – Communication

➤ Messagerie

Les postes de travail situés dans les locaux syndicaux comportent la messagerie interne. Les organisations syndicales peuvent utiliser la messagerie pour communiquer avec les autres organisations syndicales et avec la DRC. L'utilisation de la messagerie par les organisations syndicales est exclusivement réservée à cet usage. Tout non-respect de ces règles entraînerait une remise en cause de l'attribution d'un poste de travail.

A ce titre, chaque syndicat dispose d'une boîte interne à la CR du type BG22« syndicat »@ca-cotesdarmor.fr

➤ Diffusion des tracts syndicaux

La distribution des publications syndicales est autorisée aux portes d'accès aux locaux de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du personnel. Au siège, il n'est pas autorisé de laisser des publications à disposition des salariés en dehors de la distribution telle que prévue ci-dessus, ni de diffuser des publications syndicales par courrier interne (publications syndicales, formulaire adhésion, courriers aux adhérents...).

Les publications syndicales sont acheminées en agence via le courrier interne. Le Directeur d'Agence veille à l'affichage ou à la mise à disposition collective des tracts. Un traitement identique doit être réservé quelle que soit l'origine syndicale du tract.

Pour rappel, l'accord local du 9 octobre 2012 sur la diffusion des publications syndicales par intranet au Crédit Agricole des Côtes d'Armor et son avenant en date du 30 septembre 2016 prévoient que « une seule diffusion Intranet sera autorisée par organisation syndicale ».

Toutefois, les parties au présent accord souhaitent donner plus de flexibilité dans la diffusion des communications syndicales via l'intranet de l'entreprise. Ainsi, il est convenu que douze (12) diffusions Intranet seront autorisées par organisation syndicale et à raison de deux (2) diffusions syndicales par mois maximum.

Ces communications seront publiées et consultables avec accès à l'historique par organisations syndicales

En parallèle, les autres obligations instituées par l'accord précité sur la diffusion des publications syndicales subsistent.

RS

*M. RUC ES NG
G.A.*

➤ Affichage des communications syndicales

Conformément à l'article L. 2142-3 du Code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage. Des panneaux d'affichage réservés aux organisations syndicales sont prévus à cet effet.

Chaque organisation syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans le bâtiment Armor du siège dans le sas de la faille ouest vers le Centre d'appel et le restaurant d'entreprise. Il s'agit de vitrines équipées de clés attribuées à chaque organisation syndicale.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au Directeur des Ressources Humaines et de la Communication ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Article 4 – Le représentant de section syndicale

Un syndicat ou une section syndicale non représentatif au niveau de l'entreprise et qui ne peut donc pas désigner un délégué syndical, peut désigner un représentant de la section syndicale (ci-après « RSS »).

Celui-ci est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif.

Le RSS exerce les attributions dévolues à la section syndicale mais ne peut négocier et conclure des accords.

Le RSS dispose d'un crédit d'heures mensuel et individuel de quatre (4) heures.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'au six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Si le syndicat qui a désigné le RSS devient représentatif, le mandat de ce dernier perd son objet.

NG
ES
9.7.

DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 – Revoyure

Afin d'étudier l'opportunité d'apporter des modifications ou non au présent accord, les parties conviennent de se revoir, pour la première année d'application de l'accord, au cours du dernier trimestre de l'année et, pour les années suivantes, dans les trois (3) mois suivant chaque élection professionnelle.

Article 3 – Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois (3) mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 4 – Formalités de dépôt

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), située Place Salvador Allende à Saint Brieuc ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes situé 17 Rue Parmentier à Saint-Brieuc.

RA

M. PUC - NG
ES A.A.

Fait à Ploufragan, le 3 mai 2019.



La Directrice Générale

Michèle GUIBERT

Les Délégués Syndicaux

- CFDT Patricia JOURDEN 
- CGT Gwenaél MATHÉ 
- FO Ewan SAGVIN 
- SNECA/CGC Roselyne LE CORRE 
- SUDCAM Nôtre GORE 

