Accord d'entreprise sur l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social au Crédit Agricole Centre France

AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ

CENTRE FRANCE

Entre les soussignés :

- **La Caisse régionale du Crédit Agricole Centre France** représentée par la Directrice du Développement Individuel et Collectif, Anne LAURENCE

d'une part,

- **Les Organisations Syndicales :**

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par son Délégué Syndical, M. Guillot Thierry

Le Syndicat Force Ouvrière (F.O.) représenté par son Délégué Syndical, M. Villard David

Le Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CGC) représenté par son Délégué Syndical, M. DOMES Stéphanie

Le Syndicat SUD Centre France (SUD) représenté par son Délégué Syndical, M. SANJOSEN Christophe

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit

DV TG

SOMMAIRE

Titre I : Mise en place, moyens et principales règles de fonctionnement du CSE 3

Article 1 - Périmètre de mise en place du CSE 3
Article 2 - Composition de la délégation du personnel au CSE 3
Article 3 - Remplacement d'un membre suppléant du CSE 4
Article 4 - Organisation des réunions du CSE 4
Article 5 - Transmission de l'ordre du jour et des dossiers 5
Article 6 - Informations et consultations récurrentes du CSE 5
Article 7 - Informations et consultations ponctuelles du CSE 5
Article 8 - Recueils des avis du CSE 5
Article 9 - Présentation des réclamations individuelles et collectives 6
Article 10 - Composition et fonctionnement de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail 6
Article 11 – Composition et fonctionnement de la Commission NICE 7
Article 12 - Organisation des commissions facultatives 7
Article 13 - Heures de délégation 8
Article 14 - Frais de déplacement 9

Titre II : La négociation sociale 10

Article 1 - Périodicité des négociations obligatoires 10
Article 2 - Nombre de délégués syndicaux 10
Article 3 - Organisation des réunions de concertation/négociation 10
Article 4 - Heures de délégation 10
Article 5 - Frais de déplacement 11

Titre III : Organisation et fonctionnement des instances conventionnelles 11
Article 1 - L'émanation du CSE 11
Article 2 - Le conseil de discipline 11
Article 3 - Les délégués CCPMA 12

Titre IV : Parcours professionnels des titulaires de mandats 12

Titre V : Dispositions relatives à l'accord 13
Article 1 – Durée 13
Article 2 – Révision 13
Article 3 – Dépôt - Publicité 13

SP N TG

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre, au sein de la Caisse régionale du Crédit Agricole Centre France, de l'ordonnance travail du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise », laquelle réforme en profondeur les structures de représentation du personnel et vise à renforcer le dialogue social en entreprise.

C'est dans ce cadre que les parties prenantes au dialogue social de la Caisse régionale ont cherché, tout en veillant à maintenir un dialogue social de qualité, à faire évoluer leurs pratiques afin qu'elles s'inscrivent dans le nouvel environnement règlementaire défini par les pouvoirs publics.

Aussi et à l'issue de quatre réunions de négociation durant lesquelles chacune des parties a pu faire librement valoir son point de vue et ses arguments dans un état d'esprit constructif, elles sont parvenues à définir d'un commun accord à la fois le socle de fonctionnement de l'instance unique de représentation du personnel dénommée « le Comité Social et Economique » mais également à poser les fondements majeurs qui président au maintien d'un dialogue social constructif, sincère, loyal, respectueux des personnes et des engagements, et adapté aux réalités locales de l'entreprise.

Dans la continuité des pratiques antérieures installées de longue date dans l'entreprise, le présent accord vise à poursuivre la promotion d'un dialogue social porteur de sens, de valeurs et de progrès auquel chacune des parties reste profondément attachée.

TITRE I - Mise en place, moyens et principales règles de fonctionnement du CSE

Article 1- Périmètre de mise en place du CSE

Le comité social et économique est mis en place au sein de la Caisse régionale du Crédit Agricole Centre France. En conséquence, il sera procédé à l'élection d'un Comité Social et Economique unique dont le périmètre de désignation comprend l'ensemble des sites et agences de la Caisse régionale réunis en un seul établissement.

Article 2 - Composition de la délégation du personnel au CSE

En application des dispositions légales en vigueur et compte-tenu des effectifs actuels de la Caisse régionale, la délégation du personnel au CSE comprendra :

- 23 membres titulaires élus,
- 23 membres suppléants élus.

En outre, la délégation du personnel au CSE comprendra :

- 1 représentant syndical titulaire désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Caisse régionale,
- 1 représentant syndical suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Caisse régionale.

Par ailleurs il appartiendra au CSE de désigner parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Cette désignation aura lieu à la majorité des présents, à l'occasion de la première réunion du CSE qui suit son élection.

SP DV TG

Article 3 - Remplacement d'un membre suppléant du CSE

Le remplacement définitif :

- d'un suppléant devenu titulaire,
- d'un suppléant ayant cessé d'exercer son activité professionnelle par suite de démission de l'entreprise, de décès, de rupture du contrat de travail, de départ en retraite,
- ou d'un suppléant ayant démissionné de son mandat

pourra être assuré par un candidat titulaire ou suppléant non élu de la liste de la même appartenance syndicale que celle du suppléant qu'il est appelé à remplacer.

Le candidat au remplacement est désigné par les élus du CSE de la même appartenance syndicale que celle du suppléant qu'il est appelé à remplacer.

Il appartiendra ensuite au secrétaire du CSE de porter l'inscription d'un point relatif au remplacement d'un membre suppléant du CSE à l'ordre du jour d'une des réunions du CSE.

Il est en effet convenu que la faculté de procéder au remplacement définitif d'un suppléant est subordonnée à l'accord unanime des membres titulaires (ou de leurs suppléants en cas d'absence) présents à la réunion du CSE au cours de laquelle la candidature du suppléant, désigné dans les conditions ci-dessus, sera soumise au vote.

Article 4 - Organisation des réunions du CSE

Le CSE se réunit une fois par mois en réunion plénière. Parmi ces réunions et conformément aux dispositions légales en vigueur, au moins 4 réunions par an du CSE porteront en partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Cette programmation de 12 réunions annuelles ne fait pas obstacle à l'organisation de réunions exceptionnelles supplémentaires dont le Président sera, le cas échéant, à l'initiative.

Les suppléants, élus ou Représentants Syndicaux, n'assistent pas aux réunions convoquées par l'employeur, sauf à remplacer un titulaire absent.

Le temps passé en réunion du CSE convoquée par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.
La réunion mensuelle du CSE sera généralement organisée sur la journée.
La première partie de la réunion plénière mensuelle sera consacrée à l'examen des points relevant des informations et des consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE.

En règle générale, l'examen des questions relevant de la présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise se fera en début d'après-midi.

SP DV TG SL

Article 5 - Transmission de l'ordre du jour et des dossiers

L'ordre du jour de chaque réunion élaboré conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE sera communiqué par courriel à tous les membres du CSE, 3 jours ouvrés au moins avant la réunion.

Bien que les suppléants n'assistent pas aux séances du CSE, ils seront destinataires de l'ordre du jour dans les mêmes conditions que les titulaires.

Sauf exception tenant en particulier à la nature confidentielle des informations transmises, la version électronique des dossiers remis en séance du CSE sera adressée par messagerie aux titulaires et suppléants du CSE le premier jour ouvré qui suit la réunion du CSE.

Article 6 - Informations et consultations récurrentes du CSE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CSE sera obligatoirement consulté de manière récurrente 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**.

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi aura lieu tous les ans.

Afin de favoriser l'expression d'avis plus circonstanciés et au regard de l'importance accordée à ce domaine, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise sera organisée de manière échelonnée dans le courant de l'année et selon les thématiques suivantes :

- La formation et l'évolution professionnelle,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- L'évolution de l'emploi, le temps partiel, etc.

La périodicité de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise aura lieu tous les 3 ans de manière à prendre en compte les rythmes liés généralement à l'élaboration ou à l'actualisation des projets d'entreprise. Cette périodicité pourrait être ponctuellement révisée afin de prendre en compte une situation particulière.

Article 7 - Informations et consultations ponctuelles du CSE

Le CSE sera consulté ponctuellement sur l'ensemble des thématiques concernant l'organisation, la gestion et la bonne marche de l'entreprise.

En ce qui concerne les consultations ponctuelles sur les questions intéressant la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés, le CSE bénéficiera de l'appui de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Article 8 - Recueils des avis du CSE

Lorsque des avis du CSE seront sollicités, ils seront remis au plus tard lors de la séance ordinaire du mois suivant leur première inscription à l'ordre du jour, sous réserve de la transmission effective des informations nécessaires.

Par exception, les avis sur les dérogations au repos dominical seront rendus le jour même de la réunion.

Par exception également, l'urgence du calendrier pour certains dossiers (qui nécessitent par exemple une mise en œuvre dans un délai contraint) pourra justifier qu'un avis soit rendu le jour même de sa première présentation en CSE. La Direction fournira dans ce cas les explications de nature à justifier ce délai réduit, le CSE estimant alors s'il est en mesure de rendre un avis dans ces conditions.

Article 9 - Présentation des réclamations individuelles et collectives

Outre les attributions générales qui lui sont confiées, le CSE a également pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives afférentes à l'application des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur dans la Caisse régionale.

Les questions de la délégation du personnel au CSE seront adressées à la Direction des Ressources Humaines, par courriel, dans un délai d'une semaine avant la tenue de la réunion mensuelle du CSE.

Lors de chaque réunion mensuelle ordinaire du CSE, la Direction communiquera en séance les réponses aux questions posées, avec l'objectif de traiter l'ensemble des questions.
S'il arrive qu'en fonction du nombre de questions reçues, et afin de réserver le temps nécessaire au traitement des autres points de l'ordre du jour, la séance du CSE soit levée avant que toutes les questions n'aient pu être traitées, il pourra être décidé en séance et en accord avec les organisations syndicales à l'initiative des questions concernées que celles-ci feront l'objet :

- soit d'une réponse écrite adressée aux membres du CSE dans un délai de 3 jours ouvrés suivant la réunion mensuelle,
- ou d'un report à la réunion mensuelle suivante à la demande de l'organisation syndicale à l'initiative de la question et après accord de la Direction.

Les réponses écrites aux questions seront mentionnées dans le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE.

Article 10 - Composition et fonctionnement de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera mise en place au sein du CSE.
La Commission santé, sécurité et conditions de travail a pour mission d'éclairer les avis rendus par le CSE sur les sujets en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail.
Par application des dispositions légales, cette commission comprend au moins 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2ème collège ou le cas échéant du 3ème collège.
Dans le cadre du présent accord, il est convenu que la composition de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sera élargie à dix membres titulaires et 10 membres suppléants, dont obligatoirement 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants par départements afin d'assurer une représentation au plus proche de la réalité du terrain.

Il est précisé que le périmètre d'action des membres de la CSSCT s'étend à l'ensemble des départements relevant de la circonscription de la Caisse régionale.

DV TG

Les membres titulaires et suppléants de la CSSCT seront désignés par le CSE parmi la délégation du personnel qui le compose. Cette désignation aura lieu à la majorité des présents, à l'occasion de la première réunion du CSE qui suit son élection.
Les membres de la CSSCT seront désignés pour la durée des mandats des élus du CSE.

Les membres suppléants de la CSSCT n'assistent pas aux réunions convoquées par l'employeur, sauf à remplacer un titulaire absent.

Le temps passé en réunion de la CSSCT convoquée par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont disposent les membres titulaires de la commission.

La CSSCT sera réunie par le Président, ou son représentant, quatre fois par an, c'est-à-dire chaque trimestre au cours duquel se tient la réunion du CSE traitant des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Dans la mesure du possible, la réunion de la CSSCT aura lieu au moins une semaine avant celle du CSE.
Un secrétaire et un secrétaire adjoint élus par les membres de la CSSCT pourront être désignés parmi ses membres pour fluidifier les échanges avec le CSE.

Article 11 – Composition et fonctionnement de la Commission NICE

Il est institué une commission locale « NICE » (Nouvel Informatique Convergente Evolutive) en charge d'examiner les projets transformants qui comportent une composante informatique forte.

Il est convenu que cette commission sera composée de 12 membres, à raison de 3 membres par organisations syndicales et désignés par elles.
Les membres ainsi désignés devront être porteurs d'un mandat de représentation du personnel.

Un référent et un adjoint seront désignés parmi les membres de la commission.

En lien avec les projets qui comportent une composante informatique forte, cette commission sera en charge d'analyser les situations de travail, de veiller au respect des préconisations nationales, de traiter les sujets locaux spécifiques, de partager et de mutualiser ses travaux et le cas échéant d'éclairer les avis du CSE portant sur ces sujets.

La commission locale « NICE » se réunira à minima deux fois par an, en principe les après-midi, étant précisé que le temps de réunion en sera pas imputé sur les crédits d'heures de délégation des membres qui la composent.

En outre, il est convenu que les membres de la commission pourront se réunir durant la matinée précédant la tenue de la réunion sans que ce temps de préparation ne soit imputé sur les crédits d'heures dont ils bénéficient au titre de leur(s) mandat(s) de représentants du personnel.

Article 12 - Organisations des commissions facultatives

Le CSE disposera de deux commissions facultatives :

SP DV TG SL AL

- La **Commission sociale** qui traite des missions actuelles des commissions formation, égalité professionnelle et logement.
- La **Commission économique** qui traite des données financières et économiques de la Caisse régionale.

Un responsable sera désigné pour chaque commission parmi les membres titulaires du CSE. La Commission sociale sera réunie par le Président du CSE, ou son représentant, au moins deux fois par an.

La Commission économique sera réunie par le Président, ou son représentant, au moins une fois par an.

Chaque commission sera composée de 23 membres désignés par le CSE parmi la délégation du personnel qui le compose.

La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales sera proportionnelle au nombre de sièges détenus par chaque organisation syndicale au sein du CSE. Des salariés non porteurs de mandats pourront, sur invitation d'une organisation syndicale, participer à ces réunions en lieu et place des membres désignés par le CSE, dès lors que leur nombre n'excède pas 50% de la délégation syndicale représentée et présente à la réunion.

Le temps passé en réunions des Commissions sociale et économique convoquées par l'employeur ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont dispose la délégation du personnel au CSE.

Article 13 - Heures de délégation

Pour leur permettre d'exercer leurs fonctions, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation qu'il est convenu de prendre par journée entière ou par demi- journée.

En application des dispositions légales, les membres titulaires du CSE pourront répartir, chaque mois, leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants.
Cette répartition ne pourra pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.
Les membres du CSE peuvent également annualiser l'utilisation de leur crédit d'heures de délégation sur une période de 12 mois correspondant à l'année civile.

Les membres titulaires du CSE concernés informent la Direction des Ressources Humaines de l'utilisation des heures reportées. Le report ne peut pas conduire un membre de la délégation du personnel du CSE à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires seront tenus d'informer la Direction des Ressources Humaines du nombre d'heures mutualisées au titre de chaque mois, en précisant les membres du CSE bénéficiaires de la mutualisation.

Chaque membre titulaire du CSE bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de délégation fixé à 27h18, soit 3,5 jours par mois, auquel s'ajoute une journée supplémentaire de préparation au bénéfice des membres du CSE qui ont vocation à participer à la réunion mensuelle du CSE.

L'attribution de cette journée supplémentaire de préparation fera l'objet d'un suivi spécifique élaboré par chaque organisation syndicale, lequel devra être adressé au Responsable des

DV TG

Relations sociales dans un délai maximum d'une semaine suivant la tenue de la réunion de préparation.

Par ailleurs, les représentants syndicaux titulaires au CSE bénéficieront chacun d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 27h18, soit 3,5 jours par mois.

Le secrétaire du CSE bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de délégation supplémentaire fixé à 35 h 06 par mois, soit 4,5 jours par mois, qui vient s'ajouter au crédit d'heures dont il bénéficie en tant que membre titulaire du CSE.

Le trésorier du CSE bénéficiera également d'un crédit d'heures supplémentaire de 15h36, soit 2 jours par mois, qui vient s'ajouter au crédit d'heures dont il bénéficie en tant que membre titulaire du CSE.
Il est précisé que les crédits d'heures alloués au secrétaire du CSE et au trésorier du CSE sont attachés à la fonction de secrétaire et de trésorier. A ce titre, ils ne sont pas mutualisables.

En outre, les membres titulaires de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 15h36 par mois, soit 2 jours par mois, qui vient s'ajouter au crédit d'heures dont ils bénéficient en tant que membre titulaire du CSE, pour leur permettre d'exercer leurs fonctions.

Par ailleurs, il est maintenu un crédit spécifique de 400 heures par an, soit 51 jours par an, dédié à la gestion des œuvres sociales du CSE. Il appartiendra au secrétaire du CSE d'en assurer la répartition entre les différents bénéficiaires.

Article 14 - Frais de déplacement

Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La Caisse régionale prend en charge les frais de déplacement engagés par les membres du CSE pour se rendre aux réunions convoquées par l'employeur.

A cela s'ajoute également la prise en charge des frais de déplacement engagés dans le cadre de la journée supplémentaire de préparation dont bénéficient les membres du CSE qui ont vocation à participer à la réunion mensuelle du CSE.

Par ailleurs, il est convenu que la Caisse régionale prendra en charge, à raison d'un déplacement par mois, les frais engagés par les membres du CSE lorsqu'ils se déplacent, à leur initiative, durant leurs heures de délégation. Cette mesure n'est pas reportable d'un mois à l'autre.

En outre, le secrétaire et le trésorier du CSE bénéficieront chacun de la prise en charge d'un déplacement supplémentaire, soit deux déplacements par mois dans les conditions décrites au paragraphe précédent.

Les frais de déplacement comprennent les frais de transport, de restauration et le cas échéant d'hébergement.

Le barème de remboursement est celui en vigueur au sein de la Caisse régionale.

SP OV TG K AL

Titre II - La négociation sociale

Article 1 - Périodicité des négociations obligatoires

Il est convenu que la négociation sur la rémunération aura lieu tous les ans.

Pour les thèmes relevant du temps de travail, du partage de la valeur ajoutée, de l'égalité professionnelle, de la qualité de vie au travail et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la périodicité des négociations est fixée à 3 ans.

Il est précisé que des bilans ou présentations ou rapports seront réalisés et présentés annuellement aux organisations syndicales sur les thèmes pour lesquels la périodicité des négociations est supérieure à un an, notamment l'emploi, l'égalité professionnelle, le temps partiel et le handicap.

La Caisse régionale cherchera à articuler les calendriers des négociations et des consultations du CSE pour plus d'efficacité et de lien entre les travaux des deux instances.

Article 2 - Nombre de délégués syndicaux

Le nombre de délégués syndicaux est fixé par application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3 - Organisation des réunions de concertation/négociation

Les réunions de négociation se tiendront sur une demi-journée, de préférence l'après-midi.
La demi-journée restante pourra être consacrée par les membres de chaque délégation syndicale à une réunion préparatoire qui ne s'imputera pas sur les crédits d'heures.
Les délégations syndicales pourront être composées de 5 membres au maximum, dont au moins 3 délégués syndicaux titulaires ou suppléants, les 2 autres membres de la délégation devant être porteurs d'un mandat social.

Article 4 - Heures de délégation

Pour leur permettre d'exercer leurs fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de délégation qu'il est convenu de prendre par journée entière ou par demi-journée.

Il est convenu que le crédit d'heures mensuel de délégation accordé aux délégués syndicaux est égal à :

- 35 heures 06, soit 4,5 jours par mois pour chaque délégué syndical titulaire
- 11 heures 42, soit 1,5 jours par mois pour chaque délégué syndical suppléant

En application des dispositions légales, les délégués syndicaux pourront répartir, chaque mois, leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants.

Il est également convenu que les délégués syndicaux peuvent annualiser l'utilisation de leur crédit d'heures de délégation sur une période de 12 mois correspondant à l'année civile.

Cette annualisation ne pourra pas conduire un délégué syndical à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie mensuellement.

SP DV TG SP

Article 5 - Frais de déplacement

La Caisse régionale prend en charge les frais de déplacement engagés par les délégués syndicaux pour se rendre aux réunions convoquées par l'employeur.
Par ailleurs, il est convenu que la Caisse régionale prendra en charge, à raison de deux déplacements par mois, les frais engagés par les délégués syndicaux lorsqu'ils se déplacent, à leur initiative, durant leurs heures de délégation. Cette mesure n'est pas reportable d'un mois à l'autre.
Les frais de déplacement comprennent les frais de transport, de restauration et le cas échéant d'hébergement.
Le barème de remboursement est celui en vigueur au sein de la Caisse régionale.

Titre III - Organisation et fonctionnement des Instances conventionnelles

Article 1 - L'émanation du CSE

En application de la convention collective nationale du Crédit Agricole, l'avis d'une partie des membres du Comité Social et Economique pourra, le cas échéant, être sollicité (notamment pour les situations d'inaptitude....).
Dans ce cas, les membres du CSE seront invités à se réunir en formation restreinte au sein d'une émanation composée de 3 titulaires ou de leurs suppléants.

Les membres de l'émanation seront désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. Cette désignation aura lieu à la majorité des présents, à l'occasion de la première réunion du CSE qui suit son élection pour la durée des mandats des élus du CSE.
Il sera ainsi procédé à la désignation de :

- 3 titulaires et 3 suppléants pour le collège 1
- 3 titulaires et 3 suppléants pour le collège 2
- 3 titulaires et 3 suppléants pour le collège 3

Lorsque le nombre total de membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 élus, l'émanation pourra être complétée de membres du CSE d'un autre collège.

Article 2 - Le conseil de discipline

En application de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit Agricole, le conseil de discipline chargé de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles sera composé par :

- Un administrateur et un cadre de Direction désigné par le Conseil d'Administration,
- Un membre du Comité Social et Economique du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui parmi ses élus titulaires ou suppléants. Ce membre peut être choisi au sein d'un autre collège lorsque le nombre d'élus appartenant au collège du salarié est inférieur à deux,
- Un membre du Comité Social et Economique du collège auquel appartient le salarié et désigné par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants. Cette désignation aura lieu à la majorité des présents, à l'occasion de la première réunion du CSE qui suit son élection pour la durée des mandats des élus du CSE.

DV TG

Il sera ainsi procédé à la désignation de :

- 1 titulaire et 1 suppléant pour le collège 1
- 1 titulaire et 1 suppléant pour le collège 2
- 1 titulaire et 1 suppléant pour le collège 3

Article 3 – Les délégués CCPMA

En application de l'article 38 de la convention collective, les membres du CSE procèderont à la désignation d'un représentant des salariés et de son suppléant parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Cette désignation aura lieu à la majorité des présents, à l'occasion de la première réunion du CSE qui suit son élection pour la durée des mandats des élus du CSE.

Titre IV – Parcours professionnels des titulaires de mandats

En début de mandat, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et chaque année au moment de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 33 de la Convention Collective, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel pourra bénéficier à sa demande d'un entretien individuel avec la Direction des Ressources Humaines portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Cet entretien posera les bases de l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement syndical afin de permettre une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement électif/syndical du titulaire de mandat d'une part, et le maintien du bon fonctionnement de l'équipe d'autre part.

Plus largement et en référence à l'accord de branche du 1er décembre 2017 sur « les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus », la Caisse régionale veillera :

- à s'assurer que le rôle des institutions représentatives du personnel est connu de tous en particulier des managers de proximité,
- à tenir compte des absences liées à l'exercice d'un mandat dès lors qu'elles peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité,
- à garantir l'accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale et le cas échéant, adapter , dans la mesure du possible, la planification des actions de formation,
- à assurer une égalité de traitement entre les titulaires de mandat et l'ensemble des salariés de la Caisse régionale afin que l'exercice du mandat ne constitue pas un obstacle ou un frein à l'égard de l'évolution tant professionnelle que salariale. A ce titre et à la demande du titulaire d'un mandat, il pourra être organisé un entretien avec la Direction des Ressources Humaines afin d'échanger sur d'éventuels souhaits de progression de carrière,

Par ailleurs et au regard du principe de non-discrimination qui gouverne d'une manière générale les relations professionnelles, la Caisse régionale s'interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail,

DV TG

de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Titre V – Dispositions relatives à l'accord

Article 1- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.
Il sera applicable à compter de la proclamation des résultats définitifs des élections professionnelles qui se dérouleront dans le courant du 2ème semestre 2019 et ce pour la durée des mandats des membres élus du CSE, soit 4 ans.

Article 2 - Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi. Les parties pourront également s'entendre afin d'organiser, si elles l'estiment utile, un suivi de son application.

Article 3 - Dépôt - Publicité

Un exemplaire signé du présent accord est remis à chaque signataire et mis en ligne dans l'intranet RH de la Caisse régionale.

En outre, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Ce dépôt est dématérialisé et s'effectue sur la plateforme www.teleaccord.travail-emploi.gouv.fr.

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le 01/12/2021

La Directrice du Développement Individuel et Collectif de CACF

Pour le Syndicat CFDT M. Guillot Thierry

Pour le Syndicat FO M. Villard David

Pour le Syndicat SNECA CGC POMES Stéphanie

Pour le syndicat SUD, SAN JOSE C

SP NV TG SC