



**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LE DIALOGUE SOCIAL
ET LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

-*-

*Accord du 30 septembre 1997
modifié par avenants n°1 du 11 mai 2001, n°2 du 10 avril 2003, n° 3 du 4 octobre
2006 et n°4 du 19 avril 2011*

DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

*

Sommaire

1- PRÉAMBULE	p. 3
2- LA DEONTOLOGIE ET L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL	p. 4
<i>2-1- Les principes généraux</i>	p. 4
<i>2-2- La concertation sur les projets</i>	p. 5
<i>2-3- L'information sur la stratégie des métiers</i>	p. 5
<i>2-4- L'implication accrue des cadres et des délégués syndicaux</i>	p. 5
<i>2-5- La négociation collective</i>	p. 6
<i>2-6- L'utilisation des heures de délégation</i>	p. 7
3- L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	p. 8
<i>3-1- Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise</i>	p. 8
<i>3-2- Les organisations syndicales représentatives au seul niveau d'un ou plusieurs Comités d'établissement</i>	p. 11
<i>3-3- Les organisations syndicales non représentatives</i>	p. 12
4- LES INSTANCES ELUES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL	p. 14
<i>4-1- Les moyens humains des instances de représentation du personnel</i>	p. 14
<i>4-2- Les budgets de fonctionnement des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise</i>	p. 16
5- DISPOSITIONS DIVERSES	p. 17

DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

-*-

1- PRÉAMBULE

Art. 1-1. Le bon accomplissement des missions de la Banque et sa capacité à relever avec succès les défis des prochaines années supposent le renforcement de la cohésion sociale.

Dans cette perspective, le dialogue social avec les représentants du personnel doit être approfondi aux niveaux appropriés, au plus près des réalités.

Les parties signataires entendent améliorer les méthodes de travail entre l'ensemble des partenaires (Direction, syndicats, cadres et agents) et marquent leur attachement au développement des pratiques contractuelles.

Art. 1-2. Les organisations syndicales assurent l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des agents. Elles exercent, par leur participation à la négociation avec les représentants de la Banque, un rôle nécessaire et utile dans l'évolution des rapports sociaux.

Art. 1-3. Les instances élues de représentation du personnel assurent l'expression collective des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie de la Banque et la gestion des activités sociales et culturelles.

L'architecture et le champ des instances élues sont maintenus, ainsi que la subvention sociale et culturelle versée par la Banque aux Comités d'établissement.

Art. 1-4. L'exercice d'activités syndicale ou sociale s'intègre normalement dans la vie professionnelle et ne peut porter préjudice au déroulement de carrière des intéressés.

Art. 1-5. Le présent accord complète les dispositions du Code du travail et précise les moyens extra-légaux accordés par la Banque à la représentation du personnel. Il comprend, outre le préambule et des dispositions diverses, trois chapitres :

- la déontologie et l'organisation du dialogue social,
- l'exercice du droit syndical,
- les instances élues de représentation du personnel.

2- LA DEONTOLOGIE ET L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

2-1- Les principes généraux

Art. 2-1-1. Un dialogue social loyal et constructif, permettant notamment une meilleure anticipation des évolutions, repose sur :

- l'information sur la stratégie de la Banque et sa déclinaison par métier et par région, voire par établissement ;
- la volonté d'ouverture dans les discussions à mener, notamment au sein des instances légales ou conventionnelles ;
- l'implication des cadres et des délégués syndicaux.

Art. 2-1-2. Pour la clarté et la qualité des relations sociales, la répartition des prérogatives entre les instances légales ou conventionnelles doit être respectée. En application du principe de subsidiarité, les questions sont traitées au niveau disposant des informations et des pouvoirs appropriés. Les interventions en appel demeurent exceptionnelles.

Les recommandations suivantes sont également formulées :

- suivant l'instance et en fonction de l'ordre du jour, le Président indique s'il s'agit d'une information, d'une consultation, d'une concertation ou d'une négociation ;
- la communication de l'ordre du jour et des dossiers intervient le plus tôt possible et en tout état de cause au moins dans les délais légaux ;
- le rapport d'une commission d'un Comité d'établissement est porté à la connaissance du Président et des élus suffisamment en avance pour pouvoir être utilement examiné en séance plénière ;
- les procès-verbaux traduisent la diversité des positions et sont établis dans les délais utiles, prévus, le cas échéant, par les textes.

Art. 2-1-3. Lorsqu'un problème susceptible d'entraîner un conflit collectif du travail est identifié, soit par l'administration de la Banque, soit par les syndicats, une rencontre est organisée au niveau approprié en vue d'analyser la situation, d'échanger les points de vue et de dégager une solution.

Si, malgré tout, un préavis de grève était déposé, les partenaires devraient alors s'employer par toutes les voies de la négociation et de la conciliation à dénouer le conflit.

En cas d'échec, les parties concernées privilégieraient les formes d'action conciliant la volonté des agents de manifester leur désaccord avec le souci de respecter les dispositions légales attachées au droit de grève.

2-2- La concertation sur les projets

Art. 2-2-1. Les organisations syndicales sont informées de l'ouverture des projets du Plan d'Entreprise placés sous l'autorité du Gouvernement de la Banque et comportant une dimension sociale. Les délégués syndicaux de l'établissement dont relève l'unité qui pilote le projet reçoivent, à cet effet, la note de lancement ou, en l'absence de celle-ci, sont réunis par les représentants de l'administration. La Commission de suivi instaurée à l'article 5-2 examinera les conditions dans lesquelles une copie de la note de lancement serait adressée aux permanences syndicales.

Art. 2-2-2. Avant décision et mise en oeuvre, les projets visés à l'article 2-2-1 font l'objet d'une consultation des instances légales, conformément aux dispositions du Code du travail. Les incidences sociales font l'objet d'une concertation ou d'une négociation en Commission du personnel.

2-3- L'information sur la stratégie des métiers

Art. 2-3-1. A l'issue des Journées d'actualisation du Plan d'entreprise, les permanences syndicales sont informées des orientations stratégiques retenues, au cours d'une séance qui peut se tenir dans le cadre de la commission économique du Comité central d'entreprise.

Dans l'hypothèse où le Gouvernement de la Banque déciderait d'ouvrir un champ de négociation, celle-ci prendrait place dans le cadre de la Commission du personnel ou au sein de groupes ad hoc mandatés par les chefs de métier.

La Commission mixte, organisme consultatif permanent, est, si nécessaire, réunie pour connaître l'avis des organisations syndicales.

Art. 2-3-2. Il est recommandé aux chefs de métier, ou à leurs représentants, de présenter une fois par an aux délégués syndicaux une mise en perspective de leurs projets et de recueillir leurs observations.

2-4- L'implication accrue des cadres et des délégués syndicaux

Art. 2-4-1. Conjointement à l'approfondissement du dialogue social entre la Banque et les permanences syndicales au niveau national, l'implication accrue des cadres d'une part, des délégués syndicaux d'autre part, dans le dialogue social permet :

- de traiter les questions au niveau adapté, pour une meilleure efficacité,
- de mieux intégrer les données sociales dans la conduite des projets,
- d'améliorer la communication suivant des modalités spécifiques aux acteurs concernés.

Art. 2-4-2. La Banque convient :

- de développer la formation des cadres au management des équipes mises à leur disposition, au fonctionnement des instances sociales et à l'organisation du dialogue social ;
- d'améliorer l'information des cadres sur la stratégie et sur les projets, ainsi que sur les thèmes traités dans les instances légales ou conventionnelles ;
- de poursuivre la délégation des responsabilités de manière que les chefs d'établissement renforcent leur rôle d'interlocuteur privilégié des représentants du personnel ;
- de conforter le rôle des cadres dans le domaine de la veille sociale.

Art. 2-4-3. Les agents qui le désirent peuvent bénéficier de stages ou de sessions de formation économique et sociale ou syndicale, organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Dans le cadre du nombre de jours accordés par la loi, ces stages sont assimilés à une période de travail effectif.

2-5- La négociation collective

Art. 2-5-1. La négociation collective peut se dérouler à deux niveaux :

- le niveau national : y sont négociés entre l'administration de la Banque d'une part, les permanences syndicales et les délégués syndicaux centraux d'autre part, pour l'ensemble de l'entreprise, les conditions d'emploi, la rémunération, le déroulement des carrières et, plus généralement, les différents aspects de la vie sociale dans l'entreprise ;
- le niveau décentralisé : y sont négociées entre les représentants locaux de l'administration et les délégués syndicaux les mesures spécifiques à l'établissement.

Les parties sont mandatées et le champ du négociable est explicité par celles-ci.

Art. 2-5-2. L'objectif de la négociation est de rapprocher les points de vue des partenaires sociaux en vue d'aboutir à des accords d'établissement ou d'entreprise, susceptibles, le cas échéant, de se décliner sous forme d'accords locaux.

Au terme de la négociation, les dernières propositions sont reprises sur un document soumis à la signature des partenaires sociaux qui disposent à cette fin d'un délai fixé d'un commun accord.

Les accords prévoient les conditions de leur application et instituent, dans la plupart des cas, une commission de suivi. Les parties signataires sont coresponsables pour veiller à la mise en oeuvre de l'accord.

Art. 2-5-3. Les syndicats communiquent chaque année avant la fin octobre à la Direction générale du personnel les thèmes de négociation de portée générale qu'ils souhaitent voir traiter l'année suivante en Commission du personnel.

En réponse, la Direction générale du personnel indique les thèmes susceptibles de faire l'objet d'une négociation et précise les raisons qui la conduiraient à ne pas retenir certains des sujets proposés.

En cas de besoin, des groupes techniques destinés à mettre à niveau les partenaires sur le contenu des dossiers, à examiner par anticipation les aspects sociaux et à identifier les points devant être négociés en Commission du personnel, sont réunis préalablement.

En cours d'année, et en fonction de l'actualité, la Banque ou les syndicats peuvent proposer des thèmes complémentaires de concertation susceptibles de déboucher sur une négociation.

2-6- L'utilisation des heures de délégation

Art. 2-6-1. Chaque titulaire d'un mandat ou utilisateur d'un crédit d'heures individuel, prévu par le Code du travail ou par le présent accord, fournit dans la mesure du possible un calendrier prévisionnel des réunions auxquelles il est susceptible de participer, pour que la hiérarchie puisse en tenir compte dans l'organisation des travaux. Il mentionne sur les bons de délégation, qui sont établis de préférence une semaine à l'avance, le mandat au titre duquel est utilisé le crédit d'heures, le jour et l'heure de départ ainsi que la durée de l'absence.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la Banque ne sont pas imputables sur les crédits d'heures.

L'utilisation des crédits d'heures est suivie par le secrétariat de l'unité d'activité de l'agent, sauf lorsqu'ils s'imputent sur l'enveloppe globale gérée par le secrétariat du Comité d'établissement pour les commissions ou sur celles tenues par la Direction générale du personnel pour faciliter la participation à la vie syndicale interne. En cas de dépassement du crédit d'heures et en l'absence de circonstances exceptionnelles, les heures excédentaires ne sont pas assimilées à du temps de travail.

Art. 2-6-2. S'agissant d'un permanent syndical ou d'un agent affecté dans une instance sociale élue, à temps plein, les crédits d'heures attachés à l'exercice d'un autre mandat sont couverts par cette qualité.

Toutefois, les heures de délégation d'un élu au CHSCT par ailleurs détaché à temps plein dans une permanence syndicale ou dans une instance représentative du personnel (Comité central d'entreprise ou comité d'établissement), peuvent être réparties entre les autres membres de cette instance.

3- L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La représentativité d'un syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque comité d'établissement.

3-1- Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

3-1-1 Les principes généraux

Art. 3-1-1-1. Dès lors que la représentativité d'un syndicat est juridiquement reconnue au niveau de l'entreprise, celui-ci dispose des prérogatives et des moyens prévus par le Code du travail et de ceux prévus aux articles 3-1-1-2 à 3-1-1-9 du présent accord.

Art. 3-1-1-2. Dans le périmètre des Comités d'établissement où ils sont représentatifs, les syndicats désignent des délégués syndicaux légaux au niveau des établissements - au sens des délégués du personnel - comptant au moins 50 agents.

Chaque unité du réseau qui n'atteint pas cet effectif minimum est rattachée à la succursale siège du Comité d'établissement pour la désignation des délégués syndicaux légaux. L'organisation syndicale peut dans ce cas désigner comme délégué syndical légal tout agent affecté dans l'une des unités du regroupement.

Art. 3-1-1-3. Dans chaque unité du réseau de moins de 50 agents – au sens des délégués du personnel –, un délégué syndical conventionnel peut être désigné par les organisations syndicales représentatives au niveau du Comité d'établissement dont dépend cette unité. Il ne bénéficie pas d'un crédit d'heures individuel. Il ne participe à la négociation et à la conclusion d'accords que dans la mesure où le délégué syndical légal n'y est pas partie prenante.

Le délégué syndical conventionnel assure une activité syndicale locale.

Il bénéficie, le cas échéant, de crédits d'heures centralisés dans les conditions définies à l'article 3-1-1-5.

Art. 3-1-1-4. Chaque délégué syndical légal dispose du crédit d'heures légal.

Pour chacun des délégués syndicaux légaux, la durée des réunions convoquées à l'initiative de la Banque est assimilée à du temps de travail effectif et n'est pas imputée sur le crédit d'heures.

Le temps de déplacement excédant la durée habituelle de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel –et inversement– est rémunéré par la Banque dans la limite de la durée de la journée (ou demi-journée) de travail de référence –déterminée sur la base de la durée hebdomadaire réglementaire de travail dans l'unité d'affectation de l'agent– et donne lieu à une compensation horaire au-delà de ce seuil.

Art. 3-1-1-5. Des crédits d'heures centralisés sont mis à la disposition des permanences pour permettre en particulier aux agents qui n'exerceraient pas un mandat syndical ou social de participer à la vie syndicale interne des organes dirigeants nationaux ou régionaux. Leur volume annuel correspond, pour un syndicat, à la somme :

- des crédits d'heures non utilisés de chacun de ses délégués syndicaux, dans la limite de la moitié de leurs droits ;

- de la quote-part d'une enveloppe nationale de 1 540 jours-agents, répartie proportionnellement, par moitié d'après les voix et par moitié d'après les élus tels qu'ils ressortent au moment des dernières élections aux Comités d'établissement.

Des crédits d'heures centralisés peuvent également être mis à la disposition des permanences dont l'effectif enregistre un déficit temporaire par rapport à l'enveloppe calculée conformément à l'article 3-1-2-2 du présent accord. Leur volume est égal au temps correspondant au déficit constaté sur l'année de référence.

Le montant des crédits d'heures centralisés est déterminé au 31 décembre pour l'exercice suivant.

L'utilisation s'exerce par demi-journée(s) (3,75 heures) ou par journée(s) (7,5 heures) et implique l'émission par la permanence syndicale d'un bon de délégation nominatif remis de préférence deux semaines à l'avance à la Direction générale des ressources humaines qui prend l'attache de la hiérarchie concernée.

L'utilisation de ces crédits d'heures centralisés est limitée pour un même agent à 10 jours ouvrés par mois.

La partie non consommée au titre d'une année est reportable sur le seul exercice suivant et utilisée en priorité.

Art. 3-1-1-6. Les syndicats représentatifs peuvent utiliser le courrier de la Banque pour leur communication et pour collecter les cotisations. La Banque refacture l'affranchissement du courrier externe et l'utilisation de la télécopie.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés aux agents dans l'enceinte de la Banque.

Art. 3-1-1-7. Les syndicats représentatifs peuvent organiser des réunions d'information pendant le temps de travail dans les conditions suivantes :

- les responsables des unités doivent en être préalablement avisés ; ils mettent si possible un local à disposition ;

- la bonne marche de l'exploitation ainsi que la sécurité des encaisses et des valeurs doivent être préservées ;

- leur durée est limitée à une heure ;

- leur fréquence doit être raisonnable et leur nombre limité à 12 par an, de telle sorte qu'un agent ne dépasse pas 12 heures d'absence à ce titre dans l'année.

Art. 3-1-1-8. Les permanents peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, y prendre auprès des agents les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'exploitation et de respecter les règles de sécurité.

Ils préviennent le chef de l'unité concernée.

Art. 3-1-1-9. Les délégués syndicaux d'établissement peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement au titre duquel ils ont été désignés, y prendre auprès des agents les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'exploitation et de respecter les règles de sécurité.

Lorsqu'ils se rendent dans une unité de leur établissement géographiquement distincte de celle où ils sont affectés, ils en préviennent le chef d'exploitation.

3-1-2- Les moyens humains extra-légaux

Art. 3-1-2-1. Les syndicats représentatifs disposent globalement d'une enveloppe maximale de 43 permanents, qui se substituent aux délégués syndicaux centraux prévus par le Code du travail.

Cette enveloppe maximale est diminuée des équivalents temps plein des crédits d'heures extra-légaux octroyés aux organisations syndicales représentatives au seul niveau d'un ou plusieurs comités d'établissement en application de l'article 3-2-2.

Art. 3-1-2-2. Le nombre de permanents par syndicat représentatif varie de 5 à 11.

L'enveloppe des permanents syndicaux est répartie de la façon suivante :

- une part fixe à raison de 5 permanents par syndicat représentatif ;
- le solde est divisé en deux parts égales (en cas de nombre impair, priorité serait donnée aux voix) pour attribution au titre des voix et des élus aux élections des titulaires des Comités d'établissement. Chaque syndicat représentatif obtient dans les deux cas un nombre de permanents déterminé proportionnellement à la plus forte moyenne. En cas de liste commune, le nombre de voix est réparti conformément à la clé de répartition annoncée lors du dépôt des listes de candidats et à défaut, les voix et les élus sont répartis à parts égales. L'appartenance syndicale de chaque élu est déclarée par sa permanence.

La répartition est calculée au 30 juin de chaque année sur la base des résultats constatés au moment des dernières élections aux Comités d'établissement. Elle prend effet le 1er janvier suivant.

Chaque nombre de permanents correspond à une enveloppe d'effectifs disponibles.

Art. 3-1-2-3. Les permanents bénéficient des prérogatives et de la protection juridique accordées par la loi aux délégués syndicaux. Ils sont réintégrés, à l'issue de cette affectation, dans un emploi correspondant à leur profil professionnel, si possible dans leur unité d'origine. Le cas échéant, ils bénéficient d'une formation de nature à faciliter leur retour dans l'exploitation.

3-1-3- Les moyens financiers extra-légaux

Art. 3-1-3-1. Des budgets de fonctionnement sont répartis entre les syndicats représentatifs proportionnellement au nombre de leurs permanents. Ces budgets évoluent en fonction de ce nombre et de la politique budgétaire de la Banque.

Dans l'hypothèse où un syndicat ne respecterait pas l'enveloppe financière qui lui aurait été allouée, la Banque réduirait l'année suivante son budget à due concurrence. Si un nouveau dépassement était constaté, la Banque se réserverait le droit de minorer le nombre de ses permanents.

Art. 3-1-3-2. Les budgets d'investissement sont répartis entre les syndicats représentatifs proportionnellement au nombre de leurs permanents et comportent la partie inutilisée des budgets des deux exercices précédents. Ces budgets évoluent en fonction de la politique budgétaire de la Banque.

3-2 Les organisations syndicales représentatives au seul niveau d'un ou plusieurs Comités d'établissement

Art. 3-2-1. Les syndicats représentatifs au seul niveau d'un ou plusieurs comités d'établissement disposent des prérogatives et des moyens prévus par le Code du travail et de ceux prévus aux articles 3-1-1-2 à 3-1-1-4 et 3-1-1-6, 3-1-1-7 et 3-1-1-9 du présent accord.

Art. 3-2-2. Au sein de chaque comité d'établissement où elle est représentative, l'organisation syndicale bénéficie d'un crédit d'heures extra-légal équivalent au crédit d'heures légal mensuel du délégué syndical de l'établissement le plus important du périmètre du Comité.

Les équivalents temps plein des crédits d'heures extra-légaux octroyés dans ce cadre aux organisations syndicales représentatives au seul niveau d'un ou plusieurs comités d'établissement sont déduits de l'enveloppe des 43 permanents mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise en application de l'article 3-1-2-1.

Ces crédits d'heures extra-légaux peuvent être mutualisés sous forme de crédits d'heures centralisés pour permettre en particulier aux agents qui n'exerceraient pas un mandat syndical ou social de participer à la vie syndicale interne des organes dirigeants nationaux ou régionaux.

Le montant des crédits d'heures centralisés est déterminé au 31 décembre pour l'exercice suivant.

L'utilisation s'exerce par demi-journée(s) (3,75 heures) ou par journée(s) (7,5 heures) et implique l'émission par un représentant désigné auprès de la DGRH par l'organisation

syndicale d'un bon de délégation nominatif remis de préférence deux semaines à l'avance à la Direction générale des ressources humaines qui prend l'attache de la hiérarchie concernée.

L'utilisation de ces crédits d'heures centralisés est limitée pour un même agent à 10 jours ouvrés par mois.

La partie non consommée au titre d'une année est reportable sur le seul exercice suivant et utilisée en priorité.

Art. 3-2-3. Les syndicats sont invités à participer aux réunions et groupes paritaires de concertation organisés au niveau de l'entreprise s'ils sont représentatifs :

- soit dans cinq Comités d'établissement au minimum;
- soit dans un ou plusieurs Comités d'établissement dont l'effectif cumulé représente au moins 1/5^{ème} des effectifs de référence pris en compte pour les élections aux comités d'établissement.

3-3. Les organisations syndicales non-représentatives

Art. 3-3-1. Les organisations syndicales non-représentatives, au niveau de l'entreprise ou au niveau d'un Comité d'établissement, ayant constitué une section syndicale, peuvent désigner un représentant de la section syndicale au niveau des établissements - au sens des délégués du personnel - comptant au moins 50 agents.

Le représentant de la section syndicale dispose du crédit d'heures mensuel légal.

Art. 3-3-2. Les organisations syndicales non-représentatives peuvent collecter les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

Art. 3-3-3. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux, mis à la disposition de chaque section syndicale, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Art. 3-3-4. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux agents dans l'enceinte de la Banque aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Art. 3-3-5. Le représentant de la section syndicale peut, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement au titre duquel il a été désigné, y prendre auprès des agents les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'exploitation et de respecter les règles de sécurité.

Lorsqu'il se rend dans une unité de l'établissement géographiquement distincte de celle où il est affecté, le responsable de la section syndicale prévient le chef d'exploitation.

Art. 3-3-5. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise une fois par mois en dehors des locaux et des heures de travail dans les conditions suivantes :

- les responsables des unités doivent en être préalablement avisés ; ils mettent si possible un local à disposition ;
- la bonne marche de l'exploitation ainsi que la sécurité des encaisses et des valeurs doivent être préservées.

Art. 3-3-6. Dans les établissements de plus de deux cents agents, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales.

Art. 3-3-7. Les organisations syndicales non-représentatives sont invitées à négocier et à signer les protocoles préélectoraux.

4- LES INSTANCES ELUES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

4-1- Les moyens humains des instances de représentation du personnel

Art. 4-1-1. Les Comités d'établissement

Chaque élu dispose du crédit d'heures légal.

Un représentant syndical au Comité d'établissement peut être désigné par les syndicats ayant au moins 2 élus, titulaire ou suppléant.

Dans les établissements dont l'effectif net est supérieur à 500 agents, chaque représentant syndical dispose du crédit d'heures légal.

Dans les établissements dont l'effectif net est égal ou inférieur à 500 agents et supérieur à 150 agents, chaque représentant syndical bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures.

Dans les établissements dont l'effectif net est égal ou inférieur à 150 agents, chaque représentant syndical bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures.

Pour chacun des membres de ces instances, la durée des séances plénières est assimilée à du temps de travail effectif et n'est pas imputée sur le crédit d'heures.

Le temps de déplacement excédant la durée habituelle de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel –et inversement– est rémunéré par la Banque dans la limite de la durée de la journée (ou demi-journée) de travail de référence –déterminée sur la base de la durée hebdomadaire réglementaire de travail dans l'unité d'affectation de l'agent– et donne lieu à une compensation horaire au-delà de ce seuil.

Pour permettre aux Comités d'établissement de remplir leurs missions, des agents y sont affectés par la Banque. Les règles générales de gestion d'effectifs définies par la Banque s'appliquent aux moyens humains de fonctionnement.

Art. 4-1-2. Les commissions des Comités d'établissement

Les commissions obligatoires

Les membres de ces commissions obligatoires disposent du temps nécessaire à la tenue des réunions conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le temps de déplacement excédant la durée habituelle de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel – et inversement- est rémunéré par la Banque dans la limite de la durée de la journée (ou demi-journée) de travail de référence –déterminée sur la base de la durée hebdomadaire réglementaire de travail dans l'unité d'affectation de l'agent- et donne lieu à une compensation horaire au-delà de ce seuil.

Les commissions facultatives

Un crédit d'heures global qui recouvre la tenue des réunions et les temps de trajet est déterminé en fonction de l'effectif de chaque comité :

- jusqu'à 299 : 21 jours-agent par an
- de 300 à 599 : 40 jours-agent par an
- à partir de 600 : 60 jours-agent par an

L'utilisation de ces crédits d'heures fait l'objet d'un suivi par le Secrétaire du Comité d'établissement sous le contrôle du Président.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces crédits peuvent être majorés à l'initiative du Président.

Art. 4-1-3. Le Comité central d'entreprise

Chaque élu au Comité central d'entreprise dispose du crédit d'heures légal prévu au titre de son mandat dans un Comité d'établissement.

Pour chacun des membres de cette instance, la durée des séances plénières est assimilée à du temps de travail effectif et n'est pas imputée sur le crédit d'heures.

Le temps de déplacement excédant la durée habituelle de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel –et inversement– est rémunéré par la Banque dans la limite de la durée de la journée (ou demi-journée) de travail de référence –déterminée sur la base de la durée hebdomadaire réglementaire de travail dans l'unité d'affectation de l'agent– et donne lieu à une compensation horaire au-delà de ce seuil.

Pour permettre au Comité central d'entreprise de remplir ses missions, des agents y sont affectés par la Banque. Les règles générales de gestion d'effectifs définies par la Banque s'appliquent aux moyens humains de fonctionnement.

Art. 4-1-4. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Chaque élu dispose du crédit d'heures légal.

Pour chacun des membres de ces instances, la durée des séances plénières est assimilée à du temps de travail effectif et n'est pas imputée sur le crédit d'heures.

Le temps de déplacement excédant la durée habituelle de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel –et inversement– est rémunéré par la Banque dans la limite de la durée de la journée (ou demi-journée) de travail de référence –déterminée sur la base de la durée hebdomadaire réglementaire de travail dans l'unité d'affectation de l'agent– et donne lieu à une compensation horaire au-delà de ce seuil.

Les enquêtes menées dans les situations de gravité ou d'urgence et les missions conduites en accord avec le Président du Comité sont prises en charge par la Banque dans les mêmes conditions.

Art. 4-1-5. Les délégués du personnel

Chaque délégué du personnel titulaire bénéficie d'un crédit qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Dans le réseau, des délégués du personnel conventionnels peuvent être désignés dans les établissements de moins de 11 salariés, à raison d'un délégué du personnel titulaire et d'un délégué du personnel suppléant par implantation permanente. Chaque élu titulaire dispose d'un crédit d'heures de dix heures.

4-2- Les budgets de fonctionnement des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise

Art. 4-2-1. Les Comités d'établissement

Outre les moyens humains nécessaires à leur fonctionnement et visés à l'article 4-1-1, les Comités d'établissement disposent d'un budget annuel de fonctionnement qui évolue en fonction de la politique budgétaire de la Banque.

Art. 4-2-2. Le Comité central d'entreprise

Outre les moyens humains visés à l'art. 4-1-3, le Comité central d'entreprise dispose d'un budget de fonctionnement qui évolue en fonction de la politique budgétaire de la Banque.

Art. 4-2-3. Dans l'hypothèse où une instance représentative du personnel ne respecterait pas l'enveloppe financière qui lui aurait été allouée, la Banque réduirait l'année suivante son budget à due concurrence. Si un nouveau dépassement était constaté, la Banque se réserverait le droit de minorer le nombre des détachés affectés au fonctionnement.

5- DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 5-1. Le présent accord se substitue aux divers accords, règles, usages relatifs aux moyens et facilités alloués aux organisations syndicales, au Comité central d'entreprise, aux Comités d'établissement et aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui étaient appliqués jusqu'ici.

Des dispositions seront prises par la Banque, au plus tard le 31 décembre 1997, sur les effectifs affectés en 1998 dans les instances élues de représentation du personnel et leurs budgets de fonctionnement ainsi que sur les correspondants sociaux, à l'issue de négociations avec les organisations syndicales.

Art. 5-2. Une Commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord, d'examiner son adaptation éventuelle et de contribuer à la résolution de tout différend qui pourrait survenir dans son interprétation. Elle est attentive aux situations conflictuelles concernant des agents engagés dans une activité syndicale ou sociale. Présidée par la Direction générale du personnel, elle est composée de trois représentants de l'administration, dont le Président, et de deux représentants de chaque syndicat signataire.

Art. 5-3. L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature et se renouvelle pour une durée d'un an par tacite reconduction, sauf dénonciation par la Banque ou par l'ensemble des syndicats signataires avec un préavis de six mois.

Art. 5-4. Le présent accord prend effet à la date de sa signature.

Les dispositions transitoires nécessaires à sa mise en oeuvre effective au 1^{er} janvier 1998 sont définies en concertation entre la Banque et les organisations syndicales signataires.

A partir de cette date, les dispositions contraires au présent accord figurant notamment dans les règlements intérieurs des instances légales ou conventionnelles devront être mises en conformité.

Art. 5-5. L'accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi.

Paris, le 30 septembre 1997

Le Gouverneur
de la Banque de France

Jean-Claude TRICHET

Pour le Syndicat National Autonome

Frédéric PHILIPPE

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)

Chrystian FRAIGNAUD

(adhésion à l'accord le 4 juillet 2011)

Pour le Syndicat National du Personnel
des Cadres et de la Maîtrise de la Banque
de France (C.F.E.-C.G.C.)

Anne-Marie ZAVA-DUVAL

(adhésion à l'accord le 4 juin 2015)