

**ACCORD DU 2 JUILLET 2015 SUR LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE DANS  
LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET LES ORGANISMES  
ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT  
AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole  
représentée par M. Jean-Louis DELORME

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- o Fédération Générale Agroalimentaire (F.G.A - C.F.D.T.),  
Représentée par M. *Emmanuel Delitala*
- o Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI),  
Représentée par M. *Christine Dueich*
- o Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA-CFE-CGC),  
Représenté par M. *François SPINÉ*
- o Fédération des Employés et Cadres (F.O.)  
Représentée par M.
- o Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance  
(F.S.P.B.A.)  
Représentée par M.
- o Union des Syndicats de salariés du Crédit Agricole Mutuel (S .U.D-C.A.M)  
Représentée par M. *Christian Brinon*

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

*AD*      *BN*      *CS*      *MR*      *LD*

## Préambule

Le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales<sup>1</sup> du Crédit Agricole permet une négociation vivante, "utile", et informée des réalités des relations du travail, et de la vie économique des entreprises qui la composent.

La concertation permanente des membres des délégations syndicales avec leurs mandants et de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et avec leurs pairs, également dirigeants des entreprises de la branche, assure aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la Branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs, et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Les thèmes de négociation et les accords conclus ont consolidé dans la Branche des Caisses régionales, le modèle social du Crédit Agricole.

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, réunis le 15 décembre 2010, ont placé "les hommes et les femmes au cœur du Projet de Groupe".

Les engagements pris dans ces accords répondent ainsi aux enjeux de ce projet de Groupe et à l'ambition collective de "devenir leader en Europe de la Banque universelle de proximité".

De nombreux sujets de négociation figurent à l'agenda de la Commission nationale de Négociation, avec pour un certain nombre, des enjeux forts et une démarche innovante.

Ainsi, le dialogue social au niveau de la Branche a permis de couvrir l'ensemble des obligations de branche définies par la loi, et fonctionne de manière régulière, notamment par l'adaptation constante de la Convention Collective nationale et des accords de branche à ses entreprises.

La négociation de cet accord a été l'occasion d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche et de traduire, dans cet accord, des ambitions et orientations partagées par les signataires. Dans cet esprit, les parties ont tenu notamment à rappeler l'importance du dialogue social national et local qui est un facteur déterminant de la compétitivité des Caisses régionales de Crédit Agricole. Les parties partagent le souhait de transparence pour un dialogue social constructif et sincère.

Le présent accord prend en compte les différentes évolutions législatives et réglementaires résultant de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale notamment en matière de représentativité des organisations syndicales au niveau de la Branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole dont la liste a été arrêtée par les Pouvoirs Publics en 2013.

Cet accord a donc pour objet de récapituler et de préciser les modalités d'exercice du dialogue social au niveau de la Branche ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales adaptés à la nouvelle définition de la représentativité.

Il en résulte que les moyens attribués par le présent accord à une organisation syndicale au regard de sa représentativité cessent de lui être reconnus lorsque cette représentativité est remise en cause dans le cadre de la mesure d'audience prévue aux articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, et ce malgré l'absence d'accord à l'issue de la précédente négociation de 2011-2012, l'accord sur la concertation a été signé en décembre 2013 pour une durée de 5 ans.

---

<sup>1</sup> Par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective nationale.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'S' and 'U', a circular stamp, and several initials.

Ce dernier intégrait deux points importants demandés par les organisations syndicales qui ont été expérimentés en 2013, à savoir, d'une part, des dispositions améliorant le fonctionnement de la Commission Plénière de Concertation existant depuis de nombreuses années, et d'autre part, la création de la Conférence des permanents.

Lors de la réunion de la Commission Nationale de Négociation du 10 décembre 2013, et à l'occasion de la présentation du calendrier de négociation 2014, les organisations syndicales ont demandé que le thème du dialogue social de branche soit à nouveau mis à l'ordre du jour du calendrier des négociations de branche.

C'est dans ce contexte, que des échanges ont eu lieu entre la délégation fédérale nationale et les organisations syndicales représentatives de la branche lors de la Conférence des permanents du 6 juin 2014, de la Commission technique du 18 juillet 2014 et des réunions de la Commission Nationale de Négociation des 30 septembre et 27 novembre 2014, des 22 avril, 19 mai et 24 juin 2015.

Les parties ont réaffirmé qu'elles partageaient le souhait de transparence pour un dialogue social constructif. Cette transparence oblige chacun à une communication responsable et nécessite le respect de la confidentialité notamment des échanges lors de la Commission Nationale de Négociation, ou de documents ou données communiqués lors des instances et déclarés confidentielles par la délégation fédérale.

Cet accord complète le dispositif conventionnel déjà prévu, notamment par l'article 5-II de la Convention Collective Nationale, par l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de Négociation, et par l'accord du 10 décembre 2013 sur la Concertation.

## **Article 1 – Élaboration et Interprétation des accords de branche**

### **1.1 Les instances du dialogue social de Branche**

Le dialogue social au niveau de la branche repose sur un dispositif d'instances qui ont notamment des rôles d'échanges, de négociation et de suivi des accords prévus par des accords nationaux. Il s'agit actuellement de :

- La Commission Nationale de Négociation (CNN),
- La Commission Technique dont le nombre de réunions est fonction des sujets à traiter,
- La Commission Paritaire Nationale qui se réunit en fonction des sujets d'interprétation et des litiges intervenus,
- La Commission Plénière de Concertation (CPC),
- La Conférence des Permanents,
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP),
- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- L'Observatoire National des Conditions de Travail,
- La Commission Consultative HECA et le suivi de l'accord HECA.

Pour certains accords, le suivi est réalisé au sein de la Commission Nationale de Négociation.

## 1.2 L'Interprétation des accords de Branche

Il est ajouté à la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 17 de la Convention Collective Nationale, une Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

### 1.2.1 Rôle de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation

Cette Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation (CPNFI) a pour objet de prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective et des accords de la Branche.

### 1.2.2 Saisine de la Commission et réunion préparatoire

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine, et qu'elles soient ou non signataires de la Convention Collective nationale, peuvent saisir la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

Afin de qualifier la demande, une réunion préparatoire sera organisée préalablement à la tenue de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

Les permanents des organisations syndicales représentatives signataires de la Convention collective Nationale ainsi que les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine siègeront à cette réunion préparatoire, et en nombre égal des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

Lors de cette réunion préparatoire, les membres délivreront un avis sur la qualification de la demande d'interprétation. En cas d'avis favorable, la Commission Paritaire en Formation d'Interprétation se réunit.

### 1.2.3 Périodicité des réunions de la Commission

Le cas échéant, la Commission Paritaire en Formation d'Interprétation se réunit dans les deux mois de sa saisine.

### 1.2.4 Composition de la Commission

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation est composée de tous les signataires de l'accord objet de la saisine, qu'ils soient signataires ou non de la Convention Collective Nationale, et en nombre égal, des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

### 1.2.5 Avis

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation se prononce par un vote majoritaire consigné dans un procès-verbal notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

A défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

En cas de divergence d'analyse, la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation peut renvoyer, pour négociation, la question d'interprétation à la Commission Nationale de Négociation.

Les avis de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation s'imposent aux entités appliquant les textes de la branche. Les avis seront diffusés à l'ensemble des Caisses régionales et des organisations syndicales.

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation est mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Au terme de deux années de fonctionnement, un bilan sera réalisé et présenté aux membres de la Commission Nationale de Négociation. A partir de ce bilan, les parties examineront les modalités d'intégration des dispositions dans la Convention Collective Nationale.

## Article 2 - Les modalités de fonctionnement du dialogue social

Les parties au présent accord conviennent de modifier les dispositions de l'article 5-II de la Convention Collective « DROIT SYNDICAL » « II - Dans l'institution » comme suit pendant une période de cinq ans à compter de la signature du présent accord.

En outre, ces dispositions cesseraient d'être appliquées, si un accord portant modification de l'article 5 de la Convention Collective Nationale était signé entre-temps.

### 2.1 Les congés payés exceptionnels

- a. L'article 5-II prévoit 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.
- b. Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation, une enveloppe globale de 2300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche.
- c. Le nombre maximum de jours de congés accordés, par année civile, à chaque organisation syndicale représentative, sera composé :
  - d'un socle commun de 130 jours ouvrés par organisation syndicale représentative de la Branche, auquel il sera ajouté trois jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné conformément aux dispositions de l'article L.2143-7 du Code du travail, au titre de l'article R.2143-2 du Code du travail,
  - et d'un reliquat obtenu en déduisant de l'enveloppe des 2300 jours, le socle commun des 130 jours et les trois jours ouvrés par délégué syndical visés au paragraphe ci-dessus. Ce reliquat sera réparti selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, ces congés ne pourront excéder 35 jours par an par salarié.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application du présent accord, les jours de congés qui lui étaient accordés en application du présent accord, seront répartis au profit des organisations syndicales représentatives selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L.2122-5 et suivants du code du travail.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales bénéficiaires (6 organisations syndicales représentatives à la date du présent accord), les jours de congés exceptionnels prévus au point b. du présent article seront répartis selon les modalités prévues au c. du présent article.

## **2.2 Le permanent à l'échelon national**

### **Le statut du permanent**

Chaque organisation syndicale représentative peut appeler un agent titulaire d'une Caisse régionale, ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective, à exercer une fonction de permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles. Lors de la prise de fonction d'un permanent à l'échelon national, une communication sera faite sur son statut auprès de son organisme d'origine.

Cet agent bénéficie d'un détachement de trois ans, renouvelable.

Dans le cadre de ce détachement, cet agent conservera sa rémunération conventionnelle et bénéficiera de la rémunération extra-conventionnelle servie dans sa Caisse régionale à un agent occupant un emploi de même position de rémunération de la qualification de l'emploi et dont les activités sont de nature administrative. En outre, il continuera à bénéficier des garanties de la Convention Collective, ainsi que des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont accordés au personnel de son organisme d'origine.

Pendant la durée du détachement, le permanent à l'échelon national conserve son droit d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles qui se déroulent dans son organisme d'origine. Le permanent à l'échelon national en fonction peut se porter candidat aux élections locales de son entité d'origine à la condition qu'une fois élu localement, il démissionne de son mandat de permanent à l'échelon national dès la proclamation des résultats du scrutin local.

A la fin de ce détachement, quelle qu'en ait été la durée, cet agent sera réintégré dans son emploi et dans son lieu de travail d'origine.

Toutefois, la réintégration pourra se faire dans un emploi au minimum équivalent ou dans un autre lieu de travail avec l'accord de l'intéressé. La réintégration professionnelle doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions d'accompagnement notamment si un changement d'orientation est envisagé.

Cet agent bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

En cas d'événement grave affectant la santé ou la situation familiale de l'agent, ce dernier pourra être réintégré, avant l'arrivée du terme prévu, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Le détachement du permanent à l'échelon national prend fin de plein droit lorsqu'à l'issue de la mesure d'audience prévue aux articles L.2122-5 et suivants du code du travail, le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif au niveau de la Branche.

### **L'évolution salariale du permanent**

L'évolution salariale des permanents syndicaux nationaux, détachés à temps plein, est vérifiée tous les ans pour s'assurer que ces derniers bénéficient des mêmes évolutions de rémunération que les salariés de leur entité d'origine placés dans une situation comparable.

Cette vérification s'effectue sur la base d'un panel servant de population de référence selon la méthode adoptée depuis 2010.

### **L'indemnité de fonctionnement**

L'indemnité de fonctionnement destinée à participer aux frais de fonctionnement relatifs aux missions du permanent de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche est revalorisée de façon automatique tous les trois ans.

Cette revalorisation s'effectue en appliquant les taux annuels d'inflation hors tabac compris dans la période de trois ans.

## **2.3 La prise en charge des frais de nuitée**

Les représentants des organisations syndicales siégeant aux réunions de la Commission Nationale de Négociation qui ont un temps de transport en train supérieur à 2 heures de trajet aller de gare à gare bénéficieront, à leur demande, de la prise en charge de la nuitée (repas du soir et petit déjeuner du lendemain matin compris) la veille de la réunion de la Commission Nationale de Négociation. Le remboursement se fera, sur justificatifs des dépenses réelles, dans la limite d'un plafond qui sera établi par ailleurs en fonction des pratiques en vigueur, et communiqué aux organisations syndicales.

## **Article 3 : Application et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée de cinq ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit 31 décembre 2020.

Toutefois, les dispositions de l'article 1 relatif à la Commission d'interprétation prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015, et auront en conséquence pour terme le 31 août 2020.

Les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, elles conviennent de se réunir au plus tard six mois avant son expiration pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessités d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

CS

Fait à Paris, le 2 juillet 2015

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Jean-Louis DEJONTE



Pour les organisations syndicales :

CFDT.....

Emmanuel Delétoile



CFTC-AGRI.....

Christine DUCIEL



SNECA-CFE-CGC.....

Françoise SPIRE



FO.....

CGT.....

SUD CAM.....

Phatoua Ndiaye





## Annexe 1 : Exemple de calcul des jours de congés exceptionnels

	CFDT	CFTC	SNECA- CFE-CCG	FO	CGT	SUD CAM	Total	
Socle Commun 130 jours	130	130	130	130	130	130	780	
NB de DS titulaires en 2013	97	27	90	42	40	63	359	
3 jours par DS =	291	81	270	126	120	189	1077	
Sous total // Socle de 130 jours + 3 jours par DS	421	211	400	256	250	319	1857	
Solde à répartir selon le taux de représentativité =>							2300 - 1857 jours =>	443
Tx représentativité - Arrêté du 30/05/2013	32,18%	6,22%	23,25%	12,26%	10,61%	15,49%	100%	
Repart. selon Tx Représentativité	143	28	103	54	47	69	443	
Total global / Quota Art.5	564	239	503	310	297	388	2300	

## Annexe 2 : Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation saisine et composition

Demain – CPN en « formation » d'interprétation

### Schéma de saisine

### Membres

#### 1 Initiative

Les organisations syndicales représentatives avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine et qu'elles soient ou non signataires de la CCN

2

#### Qualification de la demande

Membres siégeant à la réunion préparatoire chargée de *qualifier* la demande



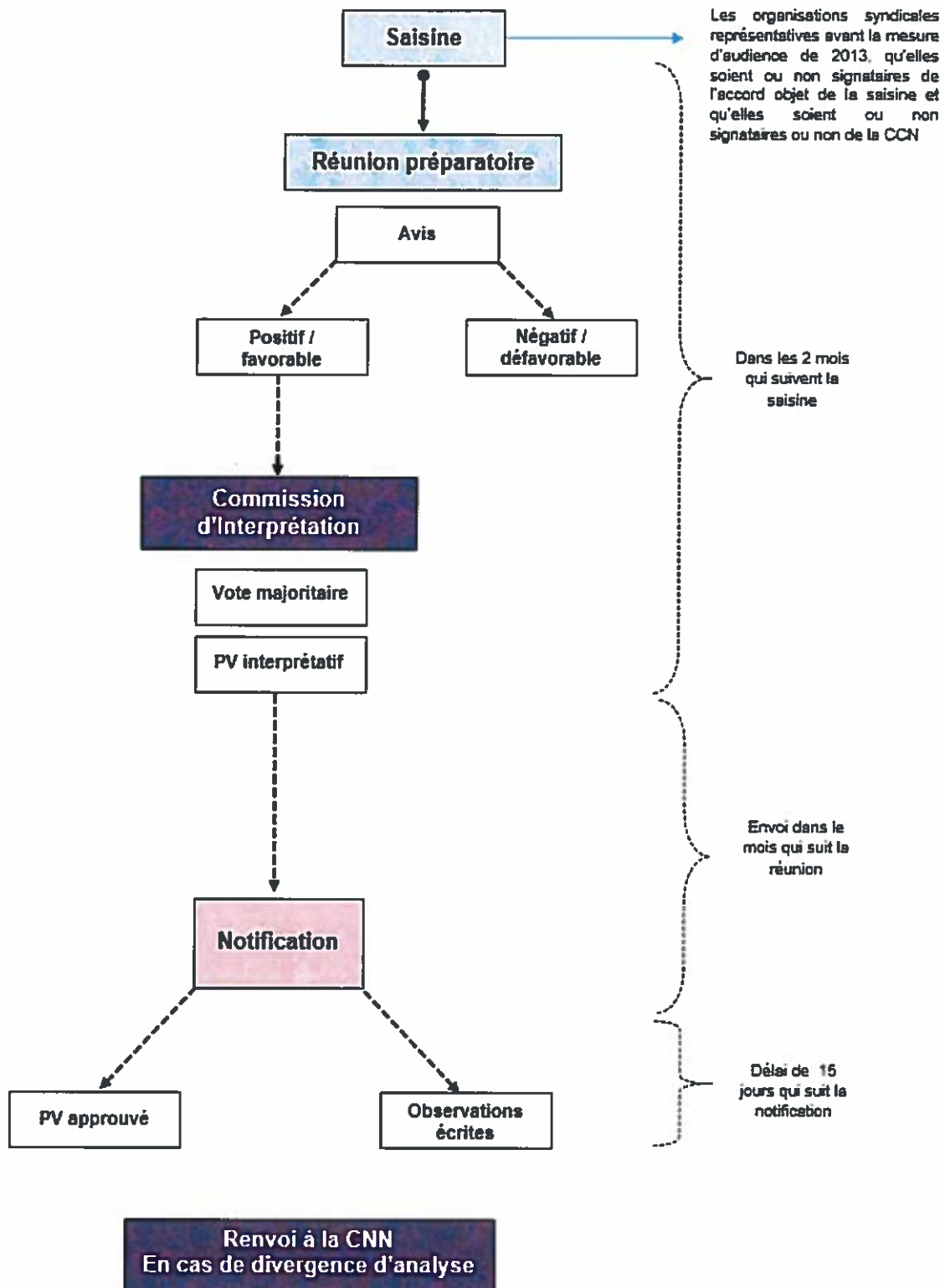
- Permanents des OS représentatives signataires de la CCN
- Les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

3

#### Composition de la CPN en situation d'interprétation

- Tous les signataires de l'accord concerné (qu'ils soient signataires de la CCN ou non)
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

### Annexe 3 : Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation : schéma de procédure



AD E3 C3 M S D