

**ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU  
PERSONNEL A LA BANQUE POPULAIRE DES ALPES**

Entre les parties soussignées :

La **BANQUE POPULAIRE DES ALPES**, dont le Siège Social est situé 2 Avenue du Grésivaudan  
38700 Corenc, représentée par **Monsieur Pascal MARCHETTI, Directeur Général**,

D'une part,

Et :

**Le syndicat CFDT**

Représenté par :

**Madame Brigitte BOURGEAT, Monsieur René NICOLI, Monsieur Alain SIAUD**

**Le syndicat CGT - FO**

Représenté par :

**Monsieur Jean-François BOSSON, Monsieur Pierre Antoine TOSI**

**Le syndicat SNB - CFE - CGC**

Représenté par :

**Madame Laurence GRANGE, Madame Martine LAURENT**

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les Représentants du Personnel et les Organisations Syndicales sont reconnus comme une composante sociale et comme un des éléments régulateurs de la vie sociale de l'Entreprise et de son évolution.

Les parties signataires ont cherché à définir, au travers d'un accord, les modalités permettant d'insérer cette composante dans la vie de la Banque.

C'est dans cet esprit que le présent accord garantit pour les titulaires de mandats, le plein exercice de leurs droits, dans le cadre de leurs relations avec l'Entreprise.

*Handwritten signatures and initials:*  
A stylized signature on the left, followed by the initials "NB" and "LG" written vertically, and a large, bold, stylized signature on the right.

## **Article 1 : Objet**

Le présent accord a pour objet d'adapter le dispositif légal au sein de l'Entreprise, afin d'être plus favorable aux Instances Représentatives du Personnel.

Pour toutes dispositions non prévues dans le présent accord, les parties se réfèrent aux textes législatifs et aux accords applicables dans le cadre de la Convention Collective de la Banque et dans celui du Groupe Banque Populaire.

Il se substitue à l'ensemble des usages relatifs au droit syndical et en vigueur dans l'Entreprise.

## **Article 2 : Champ d'application**

Cet accord s'applique aux Délégués Syndicaux désignés par les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Banque ainsi qu'aux membres élus ou désignés composant la délégation du personnel au Comité d'Entreprise, et comprenant donc les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise, aux élus Délégués du Personnel et aux membres de la délégation du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, aux représentants syndicaux du CHSCT ainsi qu'aux titulaires de mandats syndicaux locaux ou nationaux.

## Chapitre I

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTANCES

#### **Article 3 : Temps passé aux réunions avec l'Employeur**

Le temps passé en réunions ordinaires ou extraordinaires, est rémunéré comme temps de travail dès lors que ces réunions sont organisées à l'initiative de la Direction.

#### **Article 4 : Délais de route**

Les délais de route directement nécessaires pour l'exercice des mandats, n'entrent pas dans le décompte des crédits d'heures. Ils seront rémunérés comme temps de travail par l'employeur aux représentants désignés, ainsi qu'aux élus titulaires et suppléants, dans la mesure où ils sont effectués dans l'amplitude de leur temps de travail.

Il appartient à chacun, compte tenu des distances et des moyens de transport envisageables, de chercher à réduire au minimum ces temps de déplacement, en favorisant, dans la mesure du possible les rapprochements géographiques les plus cohérents.

#### **Article 5 : Frais de déplacement**

##### **5.1 : Déplacements pour se rendre aux réunions ordinaires et extraordinaires des instances et commissions, organisées par la Direction**

Les frais de déplacement et les éventuels frais d'hébergement et de restauration engagés par les délégués syndicaux, les délégués du Personnel, les membres du Comité d'Entreprise, les membres du CHSCT et les représentants Syndicaux, pour se rendre aux réunions ordinaires et extraordinaires des instances et aux commissions organisées par la Direction sont indemnisés par la Banque sur la base du tarif en vigueur dans l'Entreprise, contre production des pièces justificatives.

Les déplacements des représentants du personnel occasionnés par l'accompagnement d'un collaborateur convoqué dans le cadre d'un entretien préalable à une sanction ou un licenciement seront également indemnisés par la Banque, selon les modalités ci-dessus.

M J B B L G A

## 5.2 : Les autres déplacements

Une enveloppe totale destinée à la participation au remboursement des frais de déplacement, effectués dans le cadre de leur mandat, des élus (Comité d'Entreprise – Délégués du personnel) et des membres désignés au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixée à 14 000 Euros par an, à raison de :

- 3 000 Euros pour les membres du Comité d'Entreprise
- 5 500 Euros pour les délégués du personnel
- 5 500 Euros pour les membres du CHSCT

Cette enveloppe est répartie entre les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, en fonction des résultats obtenus, en nombre d'élus titulaires, lors des dernières élections professionnelles.

Pour chaque Organisation Syndicale représentative, l'enveloppe sera calculée de la manière suivante :

$$\frac{(\text{Enveloppe totale attribuée}) \times \text{Nombre de sièges titulaires obtenus lors des dernières élections}}{\text{Nombre total de sièges titulaires}}$$

Les enveloppes affectées aux Organisations Syndicales seront calculées par la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales, à l'issue de chaque élection professionnelle. Les résultats seront ensuite transmis aux Délégués Syndicaux.

La somme ainsi calculée sera répartie chaque année entre les Organisations Syndicales et versée au 1<sup>er</sup> février, couvrant de ce fait les dépenses engagées par les représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats.

Il s'agit d'une dotation annuelle, dont l'attribution et l'utilisation ne procède pas d'un justificatif de la part des Organisations Syndicales.

Ces enveloppes pourront être réévaluées en fonction des enveloppes budgétaires.

Il est précisé que l'utilisation des véhicules de service sera priorisée par les Représentants du Personnel pour effectuer leurs déplacements. Dans l'hypothèse où le parc automobile de la Banque Populaire des Alpes viendrait à être réduit ou supprimé, des négociations sur le thème des déplacements seraient ouvertes avec les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise.

Enfin, en cas d'accident, les représentants du personnel bénéficient de l'assurance « auto-mission », dès lors que l'accident survient à l'occasion de l'exercice des fonctions découlant de leur mandat.

### Article 6 : Utilisation des crédits d'heures

Il est convenu que l'information préalable de la hiérarchie dont il est question ci-dessous ne constitue aucunement un contrôle de l'utilisation des heures de délégation.

Dans un souci de concilier le respect des libertés syndicales et l'indispensable bon fonctionnement des Structures dont relèvent les collaborateurs investis d'un mandat électif ou syndical, il est convenu que chaque titulaire de mandat, bénéficiaire de crédit d'heures, communiquera à sa hiérarchie, au début de chaque mois et dans la mesure du possible, le planning prévisionnel des heures de délégation au titre de ses mandats, par voie électronique sous Webperse, en fonction des possibilités techniques.

*MJ* *ON* *RS* *RS* *LG* *MS*

A la fin de chaque mois, chaque utilisateur établira la fiche d'absence mensuelle pour heure de délégation contresignée par sa hiérarchie et l'adressera à la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales, accompagnée de la note de frais éventuelle.

#### **Article 7 : Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS)**

Il est convenu que tous les salariés, sans condition d'ancienneté ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés de formation économique et sociale.

La durée totale des CFESS pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. Le CFESS peut être pris en une ou plusieurs fois, mais chaque fraction doit être au minimum de deux jours.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif, notamment pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurance sociales et familiales.

Chaque salarié partant en formation bénéficie du maintien de sa rémunération.

### Chapitre 2

#### SITUATION INDIVIDUELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

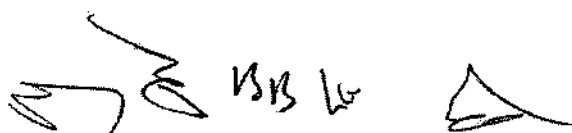
La situation individuelle des titulaires des mandats syndicaux ou de représentation du personnel doit être déterminée en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail. L'exercice de leurs mandats ne doit pas constituer un handicap à l'égard de l'évolution de leur salaire et de la progression de leur carrière, s'il s'exécute dans le respect des règles qui s'imposent.

#### **Article 8 : Suivi de l'évolution individuelle des salariés élus ou mandatés**

Comme il est de règle à la Banque Populaire des Alpes, un entretien individuel annuel sera mené par le responsable hiérarchique avec le ou les collaborateurs en fonction des résultats obtenus dans leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail. A cette occasion, la performance professionnelle individuelle du collaborateur sera prise en compte dans le cadre de l'appréciation de son activité professionnelle.

Par ailleurs, les collaborateurs titulaires de mandats syndicaux ou de représentation du personnel feront l'objet d'un suivi spécifique conformément à l'accord sur le Droit Syndical du Groupe Banque Populaire du 26 avril 2006.

Toutefois, pour les collaborateurs, dont le cumul des mandats locaux et au niveau du Groupe entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 50 % de leur temps de travail, un point spécifique sera effectué tous les 3 ans pour s'assurer que l'évolution salariale de ces collaborateurs est au moins équivalente à l'évolution moyenne du métier et à tout le moins à une augmentation globale de 3 % sur l'ensemble de la période, hors mesure générale. A défaut, un réajustement est opéré à due concurrence.

Handwritten signatures and initials, including 'BIB' and 'L'.

### Chapitre 3

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX DELEGUES SYNDICAUX

### EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### **Article 9 : Nombre**

Conformément à la réglementation, et compte tenu de l'effectif de l'Entreprise au jour de la signature du présent accord, chaque syndicat représentatif au sein de la Banque, peut désigner :

⇒ **2 Délégués syndicaux pour un effectif de 1000 à 1999 salariés**

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut avoir lieu, lorsque les conditions de l'article L 2143-4 du Code du travail sont remplies. A défaut, les dispositions de l'article 15.1 de l'accord Groupe sur le Droit Syndical en date du 26 avril 2006, pourront être mises en œuvre, dans le strict respect de son libellé.

#### **Article 10 : Crédit d'heures des délégués syndicaux**

Chaque Délégué Syndical de la Banque dispose d'un crédit d'heures de **20 heures** par mois pour l'exercice de ses fonctions représentatives.

Conformément à l'accord Groupe sur le Droit Syndical en date du 26 avril 2006, ce crédit d'heures est toutefois majoré de **10 heures** par mois du fait de l'étendue de la zone d'activité de la Banque. Le crédit d'heures total alloué est ainsi de **30 heures** par mois et par Délégué Syndical.

Les crédits d'heures peuvent être répartis entre les Délégués Syndicaux d'une même organisation avec leur accord et sous réserve d'en informer préalablement la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales. L'information sur cette répartition devra être préalablement portée à la connaissance de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales chaque début de mois.

## MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### **Article 11 : Dotation financière**

Une enveloppe totale est attribuée à chaque Organisation Syndicales représentative dans l'Entreprise, afin de participer aux frais de fonctionnement.

Cette enveloppe est fixée à **1 500 Euros** par an et par Organisation Syndicale.

Il s'agit d'une dotation annuelle qui sera versée à chaque Organisation Syndicale le **1<sup>er</sup> février** de chaque année.

Cette enveloppe pourra être réévaluée en fonction des enveloppes budgétaires.

#### **Article 12 : Locaux syndicaux et matériel mis à disposition**

##### **12.1 : Locaux, mobilier et fournitures économat**

##### Locaux

Il sera mis à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale un local situé à l'intérieur du bâtiment des sites du Siège social. Chaque local syndical sera équipé du matériel nécessaire au fonctionnement de la représentation du personnel.

M B B LG

### Mobilier informatique

La Banque fournira logiciels et équipements WINZIP sur les PC affectés à chaque Organisation Syndicale (lecture des fichiers compressés).

La Banque fournira un ordinateur par Organisation Syndicale avec :

- Une imprimante
- Une clé USB
- Accès Intranet et Internet
- Accès à la messagerie Siège / Réseau, en fonction des possibilités techniques
- Word-Excel, traitement de texte, tableur et pack office

Dès lors, et pour des raisons de sécurité, les pratiques suivantes sont notamment interdites :

- Téléchargement et diffusion de vidéo, d'images animées de bandes son
- L'interactivité
- Le « streaming » (visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement)
- La diffusion de tract par la messagerie, hormis la diffusion à destination des adhérents de chaque Organisation Syndicale
- Le « spam » (diffusion d'un document en grand nombre)
- La participation à des forums et le « chat »
- Les « applets » java, moteur de recherche ou « cookies »

Par ailleurs, les portables devront être rangés dans une armoire fermant à clé, et ne pas être laissés sans surveillance durant leur utilisation.

Les collaborateurs titulaires de mandats syndicaux ne pourront utiliser la messagerie pour envoyer des messages collectifs, à l'attention de collaborateurs non élus ou non mandatés. La messagerie ne pourra être utilisée afin d'envoyer des publications et des tracts. Toutefois, l'envoi de publications et de tracts par messagerie à destination des adhérents est toléré.

En cas de non-respect de ces règles d'utilisation de la messagerie Outlook, constatée à partir de contrôles de sécurité mis en place par la Banque, l'opération pourra être bloquée, suspendue ou rejetée par les opérateurs systèmes (webmaster).

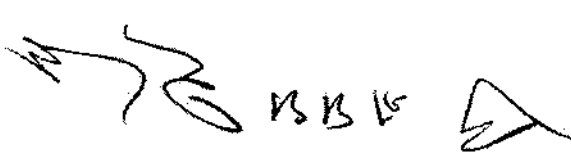
Il est par ailleurs strictement interdit de mettre en place des logiciels sans l'accord préalable de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales et du Département Informatique de la Banque.

Le non-respect de ces dispositions pourra entraîner la fermeture de ces services par le Département Informatique et ce pour une durée d'un mois. En cas de récidive, la fermeture deviendra définitive.

### Téléphone

Un téléphone est mis à disposition dans chaque local syndical. Sont pris en charge par la Banque, les frais de téléphone fixe (abonnement), ainsi que les consommations téléphoniques dans la limite de 150 euros par an et par Organisation Syndicale.

Cette somme sera réévaluée tous les ans lors des révisions budgétaires établies par la Banque.

Handwritten signature and initials, possibly 'B B B' and a stylized mark.

### Téléphone portable

Un téléphone portable est également mis à la disposition de chaque Organisation Syndicale. Les frais d'abonnement et les consommations téléphoniques sont pris en charge par la Banque, dans la limite d'un plafond à hauteur de 30 euros par mois et par Organisation Syndicale.

Cette somme pourra être réévaluée chaque année lors des révisions budgétaires établies par la Banque.

### Bureau, chaises et armoire

Une mise à disposition interviendra selon les besoins des Organisations Syndicales.

### **12.2 : Moyens reprographiques**

Chaque syndicat ou section syndicale peut utiliser les photocopieurs de l'Entreprise. L'Entreprise prend également en charge l'achat du papier blanc pour l'édition des documentations syndicales.

### **12.3 : Courrier interne**

Chaque syndicat ou section syndicale a la possibilité d'utiliser le courrier interne dans le respect des procédures propres à ce Service, pour effectuer la diffusion de l'information syndicale. L'usage du courrier interne doit demeurer dans des limites raisonnables.

La ventilation des tracts syndicaux dans les casiers prévus à cet effet est à la charge des Organisations Syndicales.

Le courrier syndical nominatif ne doit être ouvert que par le destinataire.

## **DIFFUSION DE L'INFORMATION SYNDICALE**

### **Article 13 : Affichage syndical**

Pour l'affichage de ses communications, chaque Organisation Syndicale dispose d'un panneau dont l'emplacement est ainsi déterminé :

- Au Siège, chaque Organisation Syndicale dispose d'un emplacement sur un panneau réservé à cet usage, et distinct de ceux affectés aux communications des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT
- Dans chaque Unité du Réseau d'agences, des panneaux destinés à l'affichage des documents des Organisations Syndicales, des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT seront installés hors la vue de la clientèle.

Aucun affichage ne saurait être effectué en dehors de ces panneaux.

Un exemplaire des documents affichés doit, simultanément à l'affichage, être remis à la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales pour information.

### **Article 14 : Tracts et publications de nature syndicale**

Les tracts et informations de nature syndicale ne peuvent être distribués que dans les conditions prévues par la loi.

M ON 13/13 LG

Conformément aux dispositions de l'article L 2142-4 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux collaborateurs de la Banque dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Pour les collaborateurs occupés selon un horaire variable, la diffusion des documents syndicaux est permise durant les plages dites « mobiles ». Elle est en revanche interdite durant les plages dites « fixes ».

Cette diffusion de tracts et publications pourra également se faire par le canal du courrier interne, sous réserve qu'il n'en résulte pas de perturbation pour le Service concerné.

Les Organisations Syndicales déterminent librement, et sous leur responsabilité, le contenu des publications et tracts, dans le respect des dispositions pénales relatives à la presse, qui sanctionnent les délits de diffamation et d'injure.

### **Article 15 : Technologies de l'information et de la communication**

Afin de mettre à disposition ses publications et tracts, chaque Organisation Syndicale représentative disposera d'une fiche dans la rubrique « représentants du personnel » dans l'Intranet de la Banque, sous réserve des dispositions ci-dessous.

#### **15.1 : Hébergement et mise à jour des rubriques**

Les fiches seront hébergées dans l'Intranet de la Banque géré sur le serveur de l'Entreprise.

Les publications et tracts sous fichier informatique seront remis au moyen d'une clé USB ou envoyés par messagerie par les Organisations Syndicales au Département en charge de la gestion du site Intranet qui seul est habilité à publier dans Intranet.

Les publications et tracts papiers seront scannés par le Département en charge de la gestion du site Intranet, afin de procéder à la mise en ligne, dans les 48 heures suivant leur réception.

Les Organisations Syndicales veilleront toutefois à privilégier l'utilisation de la clé USB ou l'envoi par messagerie, et à ne remettre des publications et tracts papiers qu'à titre exceptionnel.

L'hébergement de la fiche, le coût des accès aux serveurs et les frais associés seront à la charge de la Banque.

#### **15.2 : Conditions de publications**

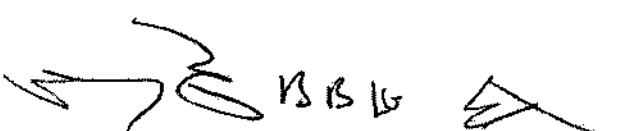
La création du contenu des pages d'information destinées à être mises en ligne sur la fiche de chaque Organisation Syndicale est à la charge de ces dernières.

Les fiches sont conçues pour mettre à disposition des informations à destination des salariés de la Banque sur un mode conforme à la réglementation des panneaux d'affichage habituels.

Le non-respect des dispositions ci-dessus entraînera la suppression immédiate de la fiche concernée pour une durée d'un mois.

#### **15.3 : Responsabilité du contenu des rubriques**

Il est rappelé que ces fiches sont destinées à la publication d'informations syndicales auxquelles les salariés ont accès, conformément à la réglementation et qu'elles ne peuvent servir à des forums de discussion.

 13 13 16



Les publications et tracts de nature syndicale mis à disposition sur l'Intranet de la Banque respecteront les textes légaux en vigueur, notamment les dispositions de l'article L 2142-5 du Code du travail relatives aux publications et tracts de nature syndicale.

Ainsi que cela est précisé à l'article 12.1 du présent accord, ces publications et tracts ne pourront être adressés aux collaborateurs par mail, sauf en ce qui concerne la tolérance relative à l'envoi des publications et tracts à destination des adhérents.

Il est rappelé que la messagerie est réservée à un usage strictement professionnel, conformément aux dispositions de la charte informatique en vigueur au sein de l'Entreprise.

Ces informations syndicales ne pourront donc être consultées que par la seule volonté des collaborateurs de visiter la rubrique des Organisations Syndicales. C'est la raison pour laquelle aucune information ne sera diffusée à ce titre sur Intranet.

En période d'élections professionnelles, les Organisations Syndicales devront respecter strictement les dispositions et le calendrier électoral définis dans le protocole préélectoral.

Ces publications et tracts s'effectuent sous l'entière responsabilité de l'Organisation Syndicale. En cas d'abus ou de non-respect des textes légaux en vigueur, l'Entreprise se réserve le droit d'utiliser l'ensemble des voies de droit à sa disposition.

#### **15.4 : Position des rubriques dans l'Intranet de la Banque**

Les rubriques des Organisations Syndicales sont accessibles dans l'Intranet de la Banque sous la rubrique figurant sur le portail Ma vie dans l'Entreprise / Représentants du personnel / Organisations Syndicales / sigle de l'Organisation Syndicale.

### **REUNIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DU PERSONNEL**

#### **Article 16 : Réunion des Organisations Syndicales**

Les adhérents des Organisations Syndicales peuvent se réunir dans l'enceinte de l'Entreprise dans les locaux mis à disposition et en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

#### **Article 17 : Réunions du Personnel**

La liberté de réunion à l'initiative d'une Organisation Syndicale représentative au niveau national ou dans l'Entreprise est reconnue au personnel en dehors du temps de travail et dans des locaux mis à disposition sous réserve d'avertir préalablement la Direction afin qu'elle prenne toutes mesures utiles concernant l'hygiène et la sécurité dans les locaux qui auront été mis à disposition.

#### **Article 18 : Invitation des personnalités extérieures**

Les Syndicats ou Organisations Syndicales peuvent, sous réserve du respect des consignes de sécurité en vigueur à la Banque, inviter, dans des locaux mis à disposition :

- Des personnalités syndicales extérieures à l'Entreprise, à participer à des réunions organisées dans les locaux syndicaux ou avec l'accord de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales dans des locaux mis à leur disposition ;
- Des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord préalable de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales.

Handwritten signatures and initials: "M", "PN", "BB", "LE", and a stylized arrow pointing right.

Il est bien entendu que les organisateurs de telles réunions s'imposent de respecter scrupuleusement les règles de sécurité en vigueur au sein de la Banque Populaire des Alpes.

#### Chapitre 4

### DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE D'ENTREPRISE

#### COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE

##### **Article 19 : Membres élus**

Le nombre de membres élus au sein du Comité d'Entreprise est déterminé conformément aux engagements pris dans le cadre des commissions régionales de concertation de 2001 et dans le respect des dispositions du Code du travail.

##### **Article 20 : Crédit d'heures**

Le crédit d'heures des membres du Comité d'Entreprise est de :

- 20 heures par mois pour les membres élus titulaires
- 20 heures par mois pour les représentants syndicaux
- 56 heures par mois en sus du crédit de base pour le secrétaire et le secrétaire adjoint, soit un total de 76 heures chacun par mois, si le secrétaire et le secrétaire adjoint sont élus titulaires (si le secrétaire et le secrétaire adjoint sont suppléants : 76 heures par mois au total)
- 15 heures par mois en sus du crédit de base pour le trésorier et le trésorier adjoint, soit un total de 35 heures par mois, si le trésorier et le trésorier adjoint sont élus titulaires (si le trésorier et le trésorier adjoint sont suppléants : total de 15 heures par mois)

En outre, il est octroyé un crédit d'heures supplémentaire de 5 heures par mois et par membre élu suppléant du Comité d'Entreprise, et ce afin de participer aux réunions préparatoires et aux réunions des différentes commissions, dont est composé le Comité d'Entreprise.

De manière exceptionnelle, et sous réserve d'obtenir l'accord exprès de la Direction, les heures de délégation pour les membres élus suppléants pourraient être mutualisées sur l'année.

##### **Article 21 : Réunion des membres des commissions obligatoires**

###### **Article 21.1 : Commission Formation**

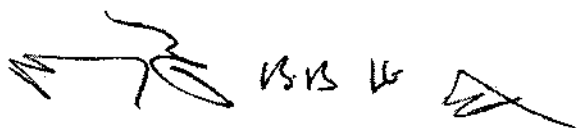
###### Composition :

La Commission Formation est composée de 7 membres maximum, et d'un représentant de la Direction, assisté le cas échéant du Responsable du Service Formation. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du Comité d'Entreprise.

###### Temps de réunion et crédit d'heures :

Conformément à l'accord Groupe portant sur le Droit Syndical du 26 avril 2006, la Commission Formation bénéficie :

- d'un temps forfaitaire de 3 heures pour la tenue de chaque réunion préalable aux deux séances annuelles plénières du Comité d'Entreprise consacrées à la formation
- d'un temps forfaitaire de 4 heures par an et par membre ; l'utilisation individuelle de ce temps forfaitaire s'effectue à l'initiative de la Commission.



Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants aux séances de la Commission est payé comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel dont bénéficient les membres titulaires du Comité d'Entreprise.

#### **Article 21.2 : Commission Information et Aide au Logement**

##### Composition :

La Commission Information et Aide au Logement est composée de **5 membres maximum**, et d'un représentant de la Direction, assisté le cas échéant du collaborateur de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales en charge du 1 % logement. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du Comité d'Entreprise.

##### Temps de réunion et crédit d'heures :

Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants aux séances de la commission est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée qui ne peut excéder **20 heures par an**. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel dont bénéficient les membres titulaires du Comité d'Entreprise.

#### **Article 21.3 : Commission Economique**

##### Composition :

La Commission Economique est composée de **5 membres maximum** représentant le personnel que le Comité d'Entreprise désigne parmi ses membres élus (titulaires, suppléants) et / ou représentants syndicaux au Comité d'Entreprise. Elle devra comporter au moins un représentant de la catégorie des cadres et être présidée par un membre titulaire du Comité d'Entreprise.

La Commission Economique intègre, dans ses attributions, celles de la Commission Intéressement et Participation, étant entendu que dans cette hypothèse, la Commission Economique sera élargie, en comprenant notamment des collaborateurs non élus appartenant à des Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise.

Un représentant de la Direction assisté, le cas échéant, d'un collaborateur qu'il aura désigné en fonction de l'ordre du jour pourra participer aux réunions sur invitation du Président.


##### Temps de réunion et crédit d'heures :

Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants aux séances de la commission Economique est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée qui ne peut excéder **40 heures par an**.

Ce crédit d'heure est global et peut être réparti librement entre les membres de la Commission Economique. Dans la limite de ces 40 heures, le temps passé en Commission Economique est considéré comme du temps de travail effectif, sans pouvoir être déduit du crédit d'heures de délégation dont dispose certains membres du Comité d'Entreprise. Au delà des 40 heures de délégation, seuls les membres du Comité d'Entreprise (élus et représentants syndicaux) bénéficiant d'un crédit d'heures peuvent utiliser celles ci.

#### **Article 21.4 : Commission Egalité Professionnelle**

##### Composition :

MJ    PN    BS    LG    

La Commission Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes est composée de 7 membres maximum. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du Comité d'Entreprise.

Un représentant de la Direction, assisté, le cas échéant, d'un collaborateur qu'il aura désigné en fonction de l'ordre du jour pourra participer aux réunions sur invitation du Président.

#### Temps de réunion et crédit d'heures :

Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants aux séances de la commission est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 40 heures par an.

Ce crédit d'heure est global et peut être réparti librement entre les membres de la Commission Egalité Professionnelle. Dans la limite de ces 40 heures, le temps passé en Commission Egalité Professionnelle est considéré comme du temps de travail effectif, sans pouvoir être déduit du crédit d'heures de délégation dont dispose certains membres du Comité d'Entreprise. Au delà des 40 heures de délégation, seuls les membres du Comité d'Entreprise (élus et représentants syndicaux) bénéficiant d'un crédit d'heures peuvent utiliser celles ci.

#### **Article 22 : Les Commissions facultatives**

Il est convenu de maintenir les commissions non obligatoires, étant entendu que la création de ce type de commissions relève du Comité d'Entreprise, avec l'accord de la Direction.

#### **Article 23 : Moyens de fonctionnement**

En application des dispositions de l'article L 2325-43 du Code du travail, le Comité d'Entreprise dispose d'un budget de fonctionnement d'un montant correspondant à 0,2% de la masse salariale brute de l'Entreprise.

La Banque met gratuitement à la disposition du Comité d'Entreprise un local aménagé, chauffé, éclairé, meublé et équipé des moyens de communication utilisés dans l'Entreprise, au sein des deux sites du Siège social (Corenc et La Roche sur Foron).

La Banque met également à disposition du Comité d'Entreprise des moyens matériels tels que définis par le Règlement Intérieur du Comité d'Entreprise. Ce règlement fait l'objet d'un document distinct du présent accord qui sera discuté et validé par les membres du Comité d'Entreprise, puis signé par le Président du Comité d'Entreprise et le Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Ce règlement Intérieur du Comité d'Entreprise pourra être mis à jour régulièrement et notamment lors des élections professionnelles et d'un changement de secrétariat. Chaque mise à jour fera l'objet d'une adoption à la majorité des membres présents.

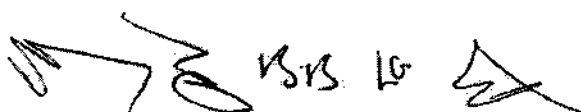
#### **Article 24 : Moyens humains**

Pour assurer le fonctionnement administratif du Comité d'Entreprise, la Banque détache un salarié à hauteur d'un équivalent temps plein, par convention renouvelable par tacite reconduction.

Cette mise à disposition sera déduite des sommes versées au Comité d'Entreprise pour son fonctionnement.

#### **Article 25 : Contribution aux activités sociales et culturelles**

La Banque verse au Comité d'Entreprise une contribution annuelle au financement des œuvres sociales, dont le montant est défini par accord distinct.



Elle assure, par ailleurs le versement de la cotisation annuelle au CIE du Groupe ainsi que la prise en charge de la prime d'assurance Responsabilité Civile.

### **DIFFUSION DE L'INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE**

#### **Article 26 : Affichage**

Pour l'affichage de ses communications, le Comité d'Entreprise dispose de panneaux dont l'emplacement est ainsi déterminé :

Au Siège comme dans chaque Unité du réseau d'agences, les membres du Comité d'Entreprise disposent d'un emplacement sur un panneau affecté aux communications des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT.

Aucun affichage ne saurait être effectué en dehors de ces panneaux.

#### **Article 27 : Diffusion des informations du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise a la possibilité d'utiliser le courrier interne pour assurer la diffusion de ses publications.

Le Comité d'Entreprise peut aussi et surtout utiliser l'Intranet de la Banque sous la rubrique « Ma vie dans l'Entreprise ». Toute information portée par le Comité d'Entreprise sur ce Site Intranet devra être précédée d'une validation systématique de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales.

Chaque mois, les Procès Verbaux des réunions du Comité d'Entreprise seront également diffusés sur le site Intranet de la Banque, et ce dès leur approbation par l'ensemble des membres du Comité d'Entreprise.

Une information apparaîtra sur Intranet, afin de prévenir les collaborateurs de cette diffusion.

### **Chapitre 5**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **Article 28 : Nombre de membres élus Délégués du Personnel**

Le nombre des membres élus Délégués du Personnel est déterminé conformément aux engagements pris dans le cadre des commissions régionales de concertation de 2001 et dans le respect des dispositions du Code du travail.

#### **Article 29 : Crédit d'heures**

Le crédit d'heures des Délégués du Personnel titulaires est de 15 heures par mois et par titulaire.

#### **Article 30 : Affichage**

Pour l'affichage de ses communications, les Délégués du Personnel disposent de panneaux dont l'emplacement est ainsi déterminé :

Au Siège comme dans chaque Unité du réseau d'agences, les Délégués du Personnel disposent d'un emplacement sur un panneau affecté aux communications des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT.

ND  
P  
BIB LG  
D

## Chapitre 6

### DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### **Article 31 : Composition du CHSCT**

La composition du CHSCT est déterminée conformément aux engagements pris dans le cadre des commissions régionales de concertation de 2001 et dans le respect des dispositions du Code du travail.

#### **Article 32 : Crédit d'heures**

Le crédit d'heures des membres élus du CHSCT est fixé conformément aux dispositions du Code du travail, soit 20 heures par mois au jour de la signature du présent accord.

Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles et ce en accord avec la Direction.

De manière exceptionnelle, et sous réserve d'obtenir l'accord exprès de la Direction, les heures de délégation pourront être mutualisées sur l'année.

En outre, les Représentants Syndicaux au CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures d'une journée par trimestre et par Représentant.

#### **Article 33 : Diffusion des informations du CHSCT**

Chaque trimestre, un résumé de la réunion du CHSCT sera diffusé sur le site Intranet de la Banque sous la rubrique « Ma vie dans l'Entreprise », et ce dès son approbation par l'ensemble des membres du CHSCT et de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales.

Il est précisé que toute information portée par le CHSCT sur ce Site Intranet devra être précédée d'une validation systématique de la Direction Centrale des Relations Humaines et Sociales.

## Chapitre 7

### DISPOSITIONS FINALES

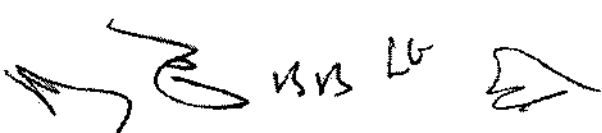
#### **Article 34 : Adhésion**

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale de salariés représentative dans l'Entreprise et reconnue au plan national, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également être faite, dans un délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### **Article 35 : Durée - Modification - Dénonciation**

Le présent accord prendra effet à compter du jour qui suivra son dépôt, et ce pour une durée indéterminée.

Handwritten signatures and initials, including 'VVB LG' and a stylized signature.

Tout signataire pourra demander la révision du présent accord, conformément à l'article L 2261-7 du Code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnées de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se réuniront pendant la durée du préavis, pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

#### **Article 36 : Publicité de l'accord**

Après l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle de Grenoble et enregistré au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Le texte intégral de l'accord sera par ailleurs sous l'Intranet de la Banque Populaire des Alpes, consultable par l'ensemble des collaborateurs de la Banque.

Un exemplaire est remis ce jour à chaque Organisation Syndicale signataire.

Fait à Corenc, le 23 décembre 2009

Pour la **BANQUE POPULAIRE DES ALPES**

**Le Directeur Général**  
Pascal MARCHETTI

  
Pour la **CFDT**  
B. BOURGEAT

  
R. NICOLI

  
A. SIAUD

  
Pour le **SNB-CFE-CGC**  
L. GRANGE

  
M. LAURENT

  
Pour la **CGT-FO**  
J-F. BOSSON

  
P-A. TOSI