

GROUPE BANQUE POPULAIRE

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

Préambule :

Le Groupe Banque Populaire, conscient de l'intérêt du dialogue pour renforcer la cohésion sociale, a toujours favorisé l'exercice des activités syndicales et de représentation du personnel au niveau du Groupe.

La représentation syndicale, au niveau du Groupe, est dotée de moyens spécifiques (Délégués Syndicaux Nationaux Groupe Banque Populaire – instances fédérales – crédits d'heures – budgets ...).

Ces moyens adaptés doivent être mis en oeuvre dans le respect des prérogatives et du fonctionnement des instances représentatives du personnel locales, d'origine légale ou conventionnelle.

Sont bénéficiaires de ces dispositions les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe Banque Populaire.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est un accord de Groupe, conformément à l'article L.132.19.1 du code du travail. Il s'applique dans l'ensemble des entreprises constituant le Groupe Banque Populaire en vertu de l'article L.439.1 du code du travail.

Conformément aux dispositions de cet article, la Banque Fédérale représente la société dominante.

TITRE 1 : DELEGUES SYNDICAUX NATIONAUX GROUPE BANQUE POPULAIRE

(Ci-dessous dénommés Délégués Syndicaux Nationaux D.S.N.)

Article 1 - Désignation

Chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe Banque Populaire, par effet de la loi ou par décision judiciaire, a la possibilité de désigner deux délégués pour exercer des fonctions syndicales à l'échelon du Groupe, qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales.

Cette désignation intervient à l'initiative de la confédération, de la fédération ou du syndicat national concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée avec un préavis de 3 mois :

- à l'entreprise du D.S.N.,
- et simultanément avec copie à la Banque Fédérale.

Article 2 - Mission

Les D.S.N. sont les interlocuteurs privilégiés de la Banque Fédérale dans l'organisation du dialogue social au niveau du Groupe Banque Populaire. Ils en assurent la continuité dans tous les aspects de la vie sociale.

Ces délégués sont les représentants accrédités de l'organisation syndicale auprès de la Banque Fédérale, dont ils sont les correspondants habituels. Ils ne peuvent en aucun cas se substituer aux délégués et représentants élus ou désignés dans chacune des entreprises du Groupe.

- Les D.S.N. participent à la négociation des accords de Groupe et sont les seuls habilités à signer des accords collectifs à ce niveau.
- Les D.S.N. rencontrent, une fois par an, le Président du Groupe en réunion bilatérale. A cette occasion, ils peuvent être accompagnés, au maximum, par deux collaborateurs du Groupe, ou le cas échéant, par un représentant syndical de la branche de la même organisation syndicale. L'ordre du jour et la composition de chaque délégation sont préalablement communiqués à la Banque Fédérale. Chaque délégation syndicale comprend au maximum 4 personnes.
- Les D.S.N. rencontrent, au minimum deux fois par an, des Dirigeants du Groupe, selon un calendrier et des sujets préétablis en accord avec la Banque Fédérale. Ces sujets peuvent permettre d'examiner les questions générales relatives à l'application dans le Groupe des textes législatifs et réglementaires. Dans le cadre de ces rencontres et pour tenir compte des spécificités des sujets traités, il est convenu que les D.S.N. puissent être accompagnés ou remplacés par un salarié appartenant à l'une des entreprises du Groupe. Ce salarié peut bénéficier d'un temps de préparation imputé sur le contingent prévu à l'article 8.1. du présent accord. Chaque délégation syndicale comprend au maximum 3 personnes.
- Les D.S.N. sont reçus, à leur demande, par la Direction de toute entreprise du Groupe. Ils ont la possibilité de participer sur place à la recherche de solutions, en vue de régler des différends locaux.
- Les D.S.N. sont informés par les entreprises du Groupe dans lesquelles leur organisation syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectorales. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

Article 3 - Situation individuelle des Délégués Syndicaux Nationaux

3.1- Prise de mandat

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole (dont modèles en annexes I et II), signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et la Banque Fédérale.

Dès la désignation d'un nouveau D.S.N., les entreprises du Groupe en sont informées et reçoivent de la Banque Fédérale un tableau actualisé des délégués syndicaux nationaux en exercice. En outre, la Banque Fédérale informe régulièrement les entreprises du Groupe de l'état des mandats en cours.

Les conditions de rémunération du D.S.N. sont précisées dans le protocole visé ci-dessus. Le maintien du bénéfice des avantages accordés au personnel de son entreprise lui est garanti ainsi que notamment :

- les droits en matière d'avancement et d'ancienneté,
- les droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

A

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Dès réception de la désignation, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui l'emploie, reçoit le D.S.N. afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

A cette occasion, un point est fait sur sa situation professionnelle antérieure (emploi occupé - niveau de rémunération - positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). S'il a bénéficié de primes régulièrement perçues (mensuellement, trimestriellement ou annuellement) au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du D.S.N. à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du D.S.N., possibilités d'évolution).

3.2 - Evolution salariale et de carrière en cours de mandat

Afin d'assurer au D.S.N. une évolution de rémunération et de carrière et de lui permettre un retour à une activité professionnelle dans les meilleures conditions, les parties signataires conviennent d'adopter les principes suivants :

- la situation du D.S.N. fait l'objet d'un examen, tous les deux ans, avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise d'origine, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Cet examen est formalisé par un document écrit dont une copie est adressée à la Banque Fédérale. Au cours de l'entretien biennal, l'évolution de carrière du D.S.N. est examinée, notamment en terme de besoin de formation, en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de son détachement et des perspectives de retour dans l'entreprise ;
- les primes à caractère général versées par l'entreprise sont attribuées au D.S.N. dans les mêmes conditions qu'au reste du personnel ;
- pendant les 6 premières années qui suivent sa désignation, le salaire du D.S.N. est majoré tous les deux ans du cumul de la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives, accordées aux collaborateurs révisés du même niveau convention collective dans leur entreprise au cours des deux exercices précédents :
 - ⇒ le délai de 6 ans susmentionné prend effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour les mandats en cours et à compter de la désignation pour les mandats de D.S.N. intervenant après cette date.
- au-delà de 6 ans, cet automatisme de révision s'applique aussi longtemps que la rémunération du D.S.N. n'a pas atteint la rémunération moyenne observée à son niveau convention collective (ou dans son collège si la référence au niveau s'avère inapplicable faute d'un nombre suffisant de collaborateurs). Par la suite, les entretiens biennaux se poursuivront, et sa rémunération évoluera dans les mêmes conditions de fréquence et de montant que celles constatées en moyenne pour les collaborateurs de son niveau convention collective ;
- par ailleurs, pour le D.S.N. relevant de la convention collective de la banque :
 - ⇒ à l'intérieur de chacun des collèges techniciens des métiers de la banque et cadres pour le niveau H, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient ;

⇒ pour le D.S.N. I ou J, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de l'entreprise : dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du D.S.N. dans l'entreprise, ainsi que d'éventuels autres critères fixés dans le protocole définissant le statut de l'intéressé dans le cadre de son mandat.

- Ces mécanismes de changement de niveau doivent être transposés par son entreprise pour le D.S.N. qui relève d'une autre convention collective.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu, eu égard notamment à sa politique générale en matière de versement de primes.

3.3 - Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du D.S.N. et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de D.S.N., la Banque Fédérale prend à sa charge, après accord préalable, le coût -frais d'inscription et de scolarité- des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

3.4 - Protection

Le D.S.N. bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

3.5 - Réintégration

Le mandat de Délégué Syndical National prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son organisation syndicale. Cette dernière en informe la Banque Fédérale et son entreprise dans les mêmes conditions que pour sa désignation.

Lorsque son mandat prend fin, le D.S.N. est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi de même niveau. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise. Les besoins éventuels de formation sont examinés pour déterminer un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience ou période de professionnalisation.

3.6 - Recours

En cas de difficulté dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des D.S.N., ces derniers peuvent saisir la Banque Fédérale qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 3.

3.7 - D.S.N. non permanents

Il est convenu qu'à titre expérimental sur les exercices 2007 et 2008, chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe Banque Populaire, par effet de la loi ou par décision judiciaire, a la possibilité :

1. soit de désigner deux D.S.N. permanents, en application de l'article 1 du présent accord,
2. soit de désigner, au maximum, quatre D.S.N. non permanents.

Ces deux facultés ne sont pas cumulatives et chaque organisation syndicale opte pour l'une ou l'autre pour un exercice considéré.

Il sera procédé, fin 2008, à un premier bilan sur la base duquel les parties pourront reconduire le présent dispositif par avenant, à défaut, il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2008. A cette même date et si le dispositif n'est pas reconduit par avenant, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ayant opté pour des D.S.N. non permanents procéderont à la désignation de 2 D.S.N. permanents en application de l'article 1 du présent accord.

Il est alloué au bénéficiaire des 4 D.S.N. non permanents, un volume annuel fixe d'heures de délégation de 3.214 heures. Ce contingent annuel est à répartir selon les modalités suivantes :

- soit au bénéfice d'un D.S.N. permanent et deux D.S.N. à mi temps (804 h chacun),
- soit au bénéfice de quatre D.S.N. à mi temps (804 h chacun).

Ce contingent intègre toutes les heures consacrées au mandat national de D.S.N. Groupe dont, notamment les heures passées en préparation et en réunion dans toutes les instances et rencontres prévues au présent accord auxquelles ils sont amenés à participer.

Les désignations avec mention de l'affectation prévisionnelle du crédit d'heures alloués à chaque D.S.N. non permanent, interviennent pour l'année à venir à l'initiative de la confédération, de la fédération ou du syndicat national concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée avec un préavis de 3 mois :

- à l'entreprise des D.S.N. non permanents,
- et simultanément avec copie à la Banque Fédérale.

Afin de favoriser la continuité du dialogue social, il est convenu qu'un des D.S.N. non permanents est identifié lors de la désignation comme l'interlocuteur de la Banque Fédérale.

Les missions des D.S.N. non permanent sont identiques à celles dévolues aux D.S.N., en application de l'article 2 du présent accord. Il est rappelé, en outre, que la désignation de D.S.N. non permanents ne modifie pas la composition des délégations lors des réunions prévues dans le cadre du présent accord.

La prise de mandat des D.S.N. non permanents fait l'objet d'un protocole (modèles en annexe III) signé entre les intéressés et leur employeur et ratifié par la confédération, fédération ou syndicat national concerné et la Banque Fédérale.

Dès la désignation d'un nouveau D.S.N. non permanent, les entreprises du Groupe en sont informées et reçoivent de la Banque Fédérale un tableau actualisé des délégués syndicaux nationaux en exercice. En outre, la Banque Fédérale informe régulièrement les entreprises du Groupe de l'état des mandats en cours.

Compte tenu du caractère non permanent de leur mandat, les dispositions prévues aux articles 3.1., 3.2., 3.3. et 3.5. ne sont pas applicables aux D.S.N. non permanents prévus au présent article.

Cependant, il est convenu que 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.

La situation individuelle des D.S.N non permanents est régie selon les principes suivants :

- pour les D.S.N. non permanents dont les cumuls de mandat au niveau local ou au niveau du Groupe entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail, représentant au moins 50 % de leur temps de travail, il est procédé à intervalle régulier à un examen particulier effectué par la direction des ressources humaines, de la situation professionnelle des collaborateurs concernés ;
- pour les D.S.N. non permanents dont les cumuls des mandats locaux et au niveau du Groupe entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 75 % de leur temps de travail, il est procédé à un suivi spécial annuel lors d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. Au cours de cet entretien l'évolution de carrière des intéressés est examinée :
 - ⇒ un point spécifique, effectué tous les cinq 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 mesures générales. A défaut, un réajustement est opéré à due concurrence.
- En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des D.S.N. non permanents, ces derniers peuvent saisir la Banque Fédérale qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues ci-dessus.

Les D.S.N. non permanent bénéficient de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

Les mandats de Délégués Syndicaux Nationaux non permanents prennent fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son organisation syndicale. Cette dernière en informe la Banque Fédérale et son entreprise dans les mêmes conditions que pour sa désignation.

A

TITRE 2 : ORGANISATION DU DIALOGUE ET DE LA NEGOCIATION

Article 4 - Commission de dialogue et de négociation : C.D.N.

La Commission de Dialogue et de Négociation constitue le pivot du dialogue social au niveau du Groupe Banque Populaire.

4.1 - Objet / négociation et interprétation

➤ Négociation

La commission évalue l'opportunité d'engager des négociations. Conformément à la loi, elle négocie des accords applicables à tout ou partie des entreprises du Groupe.

Ainsi, elle négocie des accords applicables à l'ensemble des entreprises du Groupe relevant de la convention collective de la Banque. Ces accords peuvent :

- ⇒ compléter des dispositions définies au niveau de la branche,
- ⇒ préciser les conditions d'application dans le Groupe d'accords cadres applicables aux salariés relevant de la convention collective de la banque,
- ⇒ ou définir pour les salariés du Groupe des dispositions spécifiques qui ne sont pas prévues au niveau de la branche.

La signature des accords et des relevés de conclusion intervient dans le respect des dispositions prévues par le code du travail. Ainsi, chaque accord définit son champ d'application, conformément à l'article L.132.19.1 du code du travail. Les conditions de l'exercice du droit d'opposition, prévues à l'article L.132.2.2 du code du travail s'apprécient dans le champ d'application de chaque accord.

➤ Interprétation

La commission a également pour mission d'interpréter et/ou de préciser les modalités d'application des accords de Groupe qu'elle a conclus, lorsque des dispositions de ces accords donnent lieu à des interprétations divergentes entre les signataires ou à l'occasion de leur application dans les entreprises du Groupe. L'examen des demandes d'interprétation donne lieu soit :

- ⇒ à la rédaction d'un procès verbal consignait les positions définitives des parties,
- ⇒ soit à la conclusion d'un avenant dans les conditions prévues à l'article L.132.7 du code du travail.

4.2 - Composition de la C.D.N. dans le cadre de ses attributions de négociation et d'interprétation

La commission dans le cadre de ses attributions de négociation et d'interprétation est constituée :

- du Directeur des Ressources Humaines Groupe ou de son représentant dûment mandaté, assisté de collaborateurs du département Affaires Sociales. Pour favoriser les débats, le Directeur des Ressources Humaines Groupe ou son représentant peut être accompagné de responsables en charge de dossiers particuliers ;
- des Délégués Syndicaux Nationaux, coordonnateurs syndicaux, conformément à l'article L.132.19.1 du code du travail. En cas d'empêchement, les D.S.N. peuvent se faire remplacer par un délégué syndical d'une entreprise du Groupe dûment mandaté, sous réserve d'en informer la Banque Fédérale, au moins trois jours à l'avance, et de veiller à assurer la meilleure continuité de participation sur un même dossier. Ce salarié remplaçant un D.S.N. bénéficie d'un temps de préparation imputé sur le contingent prévu à l'article 8.1. du présent accord.

4.3 - Objet / Dialogue

- **Dialogue** : la commission débat de tous sujets, questions d'actualité, en rapport avec la vie sociale du Groupe et en particuliers ceux relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre elle examine le rapport annuel sur la sécurité des agences.

4.4 - Composition de la C.D.N. dans le cadre de ses attributions de dialogue

La commission est constituée :

- du Directeur des Ressources Humaines Groupe ou de son représentant dûment mandaté, assisté de collaborateurs du département Affaires Sociales. Pour favoriser le dialogue, le Directeur des Ressources Humaines Groupe ou son représentant peut être accompagné de responsables en charge de dossiers particuliers ;
- des Délégués Syndicaux Nationaux. En cas d'empêchement, les D.S.N. peuvent se faire remplacer par un délégué syndical d'une entreprise du Groupe ou par un représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise du Groupe, sous réserve d'en informer la Banque Fédérale au moins trois jours à l'avance et de veiller à assurer la meilleure continuité de participation sur un même dossier. Ce salarié remplaçant un D.S.N. bénéficie d'un temps de préparation imputé sur le contingent prévu à l'article 8.1. du présent accord.

4.5 - Fonctionnement

La commission a vocation à se réunir tous les mois. Dans ce cadre, les D.S.N. communiquent, par écrit, à la Banque Fédérale les thèmes et/ou questions d'actualité qu'ils souhaitent aborder lors des réunions de la C.D.N.

Les demandes d'interprétation, formalisées par écrit et assorties de proposition d'interprétation sont communiquées à la Banque Fédérale et à l'ensemble des D.S.N.

Pour chaque réunion, la Banque Fédérale établit la liste des sujets qui seront traités.

Les travaux de la commission peuvent donner lieu :

- soit à la conclusion d'accord, d'avenant ou de relevé de conclusion ;
- soit à des réponses écrites de la Banque Fédérale aux questions d'actualité posées par écrit par les D.S.N.

A l'occasion de la conclusion d'accord, chaque organisation syndicale peut, si elle le souhaite, produire un document résumant sa position. Ce document est diffusé par la Banque Fédérale à tous les D.S.N.

Lors de l'examen du rapport annuel sur la sécurité des agences bancaires, la Banque Fédérale rédige un compte rendu.

Afin de faciliter le fonctionnement de la C.D.N., les parties conviennent d'assurer, chacune pour sa part, la meilleure disponibilité.

Article 5 - Groupe de travail technique

5.1 - Objet

Dans l'optique de faciliter la négociation, il est convenu d'instituer des groupes de travail technique qui préparent techniquement les dossiers, assurent un travail de fond sur les options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

5.2 - Composition

Ces Groupes réunissent :

- le Directeur des Affaires sociales ou son représentant, dûment mandaté assisté de collaborateurs ;
- les D.S.N. En fonction des sujets traités, un D.S.N. par organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, peut être remplacé par un salarié du Groupe, spécialiste du thème de travail, sous réserve d'en informer la Banque Fédérale au moins trois jours à l'avance. Ce salarié peut bénéficier d'un temps de préparation imputé sur le contingent prévu à l'article 8.1. du présent accord.

5.3 - Fonctionnement

Les G.T.T. se réunissent, si nécessaire, dans le cadre d'une négociation en cours. Les réunions se déroulent dans l'intervalle de deux séances de la commission de négociation. Les ordres du jour et documents de travail des G.T.T. sont adressés aux participants 8 jours avant chaque réunion. La synthèse des travaux des G.T.T., s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les 8 jours qui suivent la réunion.



TITRE 3 : MOYENS SYNDICAUX AU NIVEAU DU GROUPE

Article 6- Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, dispose à la Banque Fédérale :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire,
- de deux lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par la Banque Fédérale, dans la limite de 1.000 euros par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe, sur la base de relevés réguliers d'utilisation.
- d'un répondeur,
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des organisations syndicales pour un tirage global de 6.000 photocopies par an et par organisation syndicale. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau du Groupe, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de la Banque Fédérale.

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe bénéficient d'un acheminement pris en charge par la Banque Fédérale, de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises du Groupe.

Article 7- Contingent annuel d'heures de délégation

7.1 - Montant et répartition

La Banque Fédérale alloue un contingent annuel fixe et global de 3.800 heures aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe, au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégation unique du personnel du Groupe. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par la Banque Fédérale avant le 30 novembre de chaque année.

Les parties conviennent que pour l'année 2006, la répartition des heures sus-mentionnées, s'effectue exceptionnellement au regard des résultats constatés au 15 octobre 2004.

7

[Handwritten signatures and initials]

7.2 - Utilisation

Ce contingent permet une activité syndicale au niveau Groupe. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, procède à l'attribution du contingent qui lui est affecté au bénéfice de trois de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise du Groupe ou de délégué syndical au sein de l'une des entreprises du Groupe.

Les choix, ainsi effectués, le sont, en principe, pour une durée d'au moins une année et sont notifiés par écrit à la Banque Fédérale et à l'entreprise du ou des salariés concernées avant le 31 janvier pour l'année en cours.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis d'un mois et du respect des modalités d'attribution susmentionnées.

Article 8 - Contingent annuel de jours de délégation

8.1 - Contingent fixe

La Banque Fédérale alloue, chaque année, un contingent annuel de 150 jours ouvrés (pour une année complète), à chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe.

8.2 - Mutualisation du Contingent Conventionnel

Ce contingent correspond à la mutualisation des jours prévus au titre de l'article 11.3. de la convention collective des Banques dans les conditions ci-après :

- la Banque Fédérale alloue, chaque année, à chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe, un contingent annuel de 147 jours ouvrés, base 2006, pour une année complète et au jour de la conclusion du présent accord ;
- ce contingent résulte du calcul du nombre de jours prévu à l'article 11.3. de la convention collective de la Banque étendu à l'effectif Groupe ;
- le résultat de ce calcul, effectué annuellement, est communiqué en début d'année aux D.S.N. par la Banque Fédérale.

Constatant le caractère plus favorable des adaptations prévues ci-dessus les parties conviennent :

- qu'elles se substituent à l'application du 11.3. de la convention collective de la Banque
- cependant, à l'issue de chaque période de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et en vue de vérifier le caractère plus favorable des présentes dispositions, il sera procédé à la comparaison entre le résultat de ce calcul au niveau des effectifs du Groupe et l'application, stricto sensu, du barème de l'article 11.3. de la convention collective de la Banque.

⇒ Le résultat le plus favorable est alors appliqué.

8.3 - Modalités d'utilisation des contingents en jours

Les montants des contingents alloués sont arrondis à la demi journée supérieure. Ils ne peuvent faire l'objet d'aucun dépassement.

L'utilisation de ces contingents est exercée par les D.S.N. de chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, selon les modalités suivantes :

- ces contingents sont affectables par journée entière ou demi journée, à tout collaborateur du Groupe ;
- pour toute affectation supérieure à 50 jours ouvrés à un même collaborateur, les D.S.N. informent la Banque Fédérale et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours ;
- en deçà de ce seuil, l'attribution des jours ouvrés est notifié au moins 20 jours calendaires à l'avance à la Banque Fédérale et à l'entreprise concernée ;
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 1 journée, ce délai est ramené à 3 jours calendaires ;
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 20 jours ouvrés par an maximum.

8.4 - Disposition transitoire

Les parties conviennent que les affectations intervenues entre le 1^{er} janvier 2006 et la date de l'entrée en vigueur du présent accord, par application des dispositifs auxquels le présent texte se substitue, cessent de produire effet à la date d'entrée en vigueur du présent texte. Pour l'année 2006, ces contingents sont calculés prorata temporis, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 9- Subventions et allocation pour frais de fonctionnement

9.1 - Subvention proportionnelle

La Banque Fédérale alloue une subvention, d'un montant global annuel fixe de 28.876 euros (valeur 2006), répartie proportionnellement entre chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe, en fonction du nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel du Groupe.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Cette subvention est revalorisée, chaque année, en fonction de l'évolution du taux de l'indice des prix de détail de l'I.N.S.E.E., en moyenne annuelle, hors tabac.

9.2 - Subvention égalitaire

La Banque Fédérale alloue, annuellement, une subvention d'un montant de 100.000 euros (valeur 2006), répartie égalitairement entre chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe.

Cette subvention est revalorisée chaque année, en fonction de l'évolution du taux de l'indice des prix de détail de l'I.N.S.E.E., en moyenne annuelle, hors tabac.

9.3 - Allocation pour frais de fonctionnement

La Banque Fédérale attribue, annuellement, une allocation d'un montant de 15.000 euros (valeur 2006), à chaque organisation syndicale, reconnue représentative au niveau du Groupe.

Cette allocation est revalorisée, chaque année, en fonction de l'évolution du taux de l'indice des prix de détail de l'I.N.S.E.E., en moyenne annuelle, hors tabac.

9.4 - Dispositions dérogatoires et transitoires

A titre dérogatoire et transitoire pour l'année 2006, la Banque Fédérale verse la somme des subventions et allocation susmentionnées, dans le mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord. De cette somme, sont déduits les montants suivants :

- l'allocation versée en février 2006, en application de l'ancien dispositif auquel le présent accord se substitue,
- les remboursements de frais déjà intervenus entre le 1^{er} janvier 2006 et la date d'entrée en vigueur du présent accord, concernant les cartes S.N.C.F. et/ou le forfait de téléphonie mobile.

Article 10- Remboursement des frais de déplacement, délais de route et temps de réunion.

10.1 - Principes généraux

Les frais engagés par les D.S.N. et tout collaborateur d'une entreprise du Groupe, amené à participer aux réunions prévues par le présent accord, sont pris en charge par la Banque Fédérale, selon les principes ci-dessous.

Les modalités pratiques de cette prise en charge sont définies par la Banque Fédérale et communiquées annuellement aux D.S.N.

- Pour les D.S.N. et collaborateurs de la région parisienne

En principe, aucune prise en charge de frais de transport n'est appliquée.

Lorsqu'une réunion Groupe a lieu en province, ils bénéficient du remboursement de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues ci-après.

- Pour les D.S.N. et collaborateurs de province

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions prévues par le présent accord sont remboursés sur la base des frais réels et sur justificatifs.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

10.2 - Repas et hébergement

Le repas, le midi, est pris au restaurant d'entreprise de la Banque Fédérale. Il est pris en charge par celle-ci au moyen des cartes mises à la disposition de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

Lorsque la tenue de la réunion justifie une présence sur place la veille, ou que l'heure de fin de réunion contraint à un retour le lendemain, les frais d'hébergement et le repas du soir sont remboursés, sur justificatif, sur la base du tarif B.F.B.P. La compensation entre les postes repas et hébergement est possible.

10.3 - Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 7 et 8 les temps passés :

- aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de la Banque Fédérale ;
- ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectué sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi journée, pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises du groupe situées en dehors du territoire métropolitain.

TITRE 4 : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL AU PLAN LOCAL

Exercice du droit syndical dans toutes les entreprises du Groupe

Conscientes de l'importance d'un dialogue social de terrain, les parties au présent accord reconnaissent que le droit syndical local relève des prérogatives des délégués syndicaux d'entreprise et de négociations propres à chaque entreprise.

Néanmoins, afin de réduire les éventuelles disparités qui pourraient perdurer au sein du Groupe, il est convenu de définir un socle commun, mieux disant que les dispositions légales et réglementaires. Il a vocation à s'appliquer de manière supplétive dans toutes les entreprises du Groupe, à défaut d'accord ou d'usage spécifique plus favorable.

Dans cet esprit, les entreprises du Groupe sont invitées à engager, quand cela n'est pas encore le cas, des négociations sur le droit syndical local. Ces dernières pourront porter sur l'amélioration du fonctionnement des instances (moyens, locaux etc...), sur l'existence et les moyens dévolus à la commission égalité professionnelle et sur la situation des représentants du personnel afin de prévenir tout risque de discrimination syndicale.

Article 11- Situation individuelle des représentants du personnel du Groupe

11.1 - Principe général

La situation individuelle des titulaires de 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.

Dans ce cadre, les entreprises du Groupe sont invitées à définir des procédures garantissant ce principe général. Ces procédures devront notamment prévoir :

11.2- Situation individuelle

- pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau du Groupe, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 50 % de leur temps de travail :
 - ⇒ il est procédé, à intervalle régulier, n'excédant pas 5 ans, à un examen particulier effectué par la Direction des Ressources Humaines, de la situation professionnelle des collaborateurs concernés.
- pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau du Groupe, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 75 % de leur temps de travail :
 - ⇒ un suivi spécial annuel, lors d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. Au cours de cet entretien, l'évolution de carrière des intéressés est examinée ;
 - ⇒ un point spécifique, effectué tous les cinq 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 mesures générales. A défaut, un réajustement est opéré à due concurrence.

En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des représentants du personnel du Groupe, le collaborateur concerné peut saisir directement, ou par l'intermédiaire de son D.S.N., la Banque Fédérale qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 11.2. ci-dessus.

Article 12 - Dispositions diverses

12.1 - Courrier et frais de communications téléphoniques des organisations syndicales

Conformément à la réglementation en vigueur, un local est mis à disposition des sections syndicales. Les frais de communications téléphoniques des sections syndicales sont pris en charge par l'entreprise, dès lors qu'ils demeurent dans des limites raisonnables.

Par ailleurs, les modalités et limites de diffusion par les organisations syndicales représentatives, de leur publications et tracts, sont définies au plan local.

12.2 - Informations socio-culturelles

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction, les informations socio-culturelles du comité d'entreprise peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 13 - Instances de concertation

13.1 - Commission régionale de concertation

Pour le cas spécifique de fusion de Banques Populaires Régionales et pour prendre en compte la situation particulière créée par une telle opération, les parties signataires conviennent de mettre en place, à cette occasion, une commission régionale de concertation.

Cette commission a pour mission, pendant la durée des opérations de rapprochement, d'être informée des procédures de consultation des comités des entreprises concernées et de faciliter l'élaboration des projets d'accord nécessaires à la réussite de la fusion. Il est convenu que la commission ne peut avoir de compétences concurrentes aux attributions reconnues par la loi aux instances légales de représentation du personnel.

Elle est composée exclusivement de représentants des banques concernées par la fusion, dont :

- d'un ou plusieurs représentants de chacune des directions,
- les délégués syndicaux des organisations syndicales représentées dans ces entreprises,
- les secrétaires des comités d'entreprises,
- dans l'éventualité où un secrétaire de comité d'entreprise est aussi délégué syndical, l'organisation syndicale concernée peut désigner un membre supplémentaire pour participer à la séance de la commission régionale de concertation.

Les membres de la commission sont destinataires de tous les documents adressés aux membres des comités d'entreprise.

La commission a vocation à se réunir, au minimum, une fois par mois, sous la présidence d'un représentant d'une des entreprises, Directeur Général ou Directeur des Ressources Humaines. La commission, créée dès l'annonce du projet aux comités d'entreprise, est automatiquement dissoute dès que la fusion est juridiquement réalisée, le personnel de la nouvelle entité ayant alors ses propres représentants.

13.2 - Commission de concertation ad hoc

Lorsqu'une opération de restructuration ou d'organisation conduit à la nécessité d'harmoniser des statuts sociaux différents, une instance ad hoc pourra être créée, par accord, entre les directions et les organisations syndicales des entités concernées et ce dans le respect des instances représentatives du personnel légales ou conventionnelles.



Exercice du droit syndical dans les établissements bancaires du Groupe

Les parties signataires reconnaissent la spécificité que constitue la mise en œuvre de la convention collective de la Banque. Elles réaffirment leur volonté d'en appliquer les dispositions relatives au droit de la représentation du personnel de façon cohérente et favorable dans l'ensemble des entreprises du Groupe Banque Populaire qui relève de cette convention collective. Aussi, elles conviennent des dispositions qui suivent.

Article 14 - Quota conventionnel

Il est rappelé qu'afin de ne pas affecter la vie syndicale locale, l'utilisation du quota instances syndicales prévu à l'article 11.2. de la convention collective de la Banque est laissée à la disposition des organisations syndicales d'entreprise.

Article 15 - Délégués syndicaux

15.1 - Délégués supplémentaires en application de l'article L.412.11 C.T.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire est possible dans les entreprises de plus de 500 salariés, dès lors qu'une organisation syndicale a obtenu, lors des élections au comité d'entreprise, au moins un élu dans le collège des techniciens des métiers de la banque et un autre dans celui des cadres. Il est toutefois convenu que, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, en application de cette règle et que, par ailleurs, elle a obtenu un élu de niveau A ou B et un autre élu de niveau supérieur, elle puisse alors désigner un délégué syndical supplémentaire.

15.2 - Crédits d'heures supplémentaires

Pour tenir compte de l'étendue géographique, les crédits d'heures attribués légalement aux délégués syndicaux sont majorés :

- de 5 heures par mois, dans les entreprises ou les établissements dont la zone d'activité s'étend sur plus de deux départements ;
- de 10 heures par mois, lorsque la zone d'activité s'étend sur plus de six départements (en métropole).

Ces crédits d'heures peuvent être répartis entre les délégués syndicaux d'une même organisation, sous réserve d'en informer préalablement leur employeur.

En outre, dans les entreprises ou établissements de plus de cinquante salariés, un délégué syndical de chaque organisation représentative bénéficie d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L.934.4 du code du travail.

Article 16 - Institutions représentatives d'entreprise

16.1 - Comité d'entreprise et d'établissement

Afin de favoriser le fonctionnement des comités d'entreprise et d'établissement, les secrétaires des comités d'entreprise ou d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois.

16.2 - Commission formation

- La composition de la commission formation est définie comme suit :
 - ⇒ un représentant de la direction, assisté, le cas échéant, du responsable de formation ;
 - ⇒ des membres représentant le personnel au nombre de :
 - 3, dans les entreprises ou établissements de 200 à 299 salariés ;
 - 5, dans les entreprises ou établissements de 300 à 749 salariés ;
 - 6, dans les entreprises ou établissements de 750 à 999 salariés ;
 - 7, dans les entreprises ou établissements de 1.000 à 1.999 salariés ;
 - 8, dans les entreprises ou établissements de 2.000 à 4.999 salariés ;
 - 9, dans les entreprises ou établissements de 5.000 salariés et plus.
 - le minimum peut être porté à cinq, dans le cas d'entreprise à comité unique.
- Chaque membre de la commission de formation bénéficie :
 - ⇒ d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L.934.4 du code du travail ;
 - ⇒ à ces 6 heures prévues par la convention collective de la banque, s'ajoute un crédit individuel de 4 heures par an, pour chaque membre de la commission formation.
- Une formation, dans le domaine de la formation, est proposée à chaque nouveau membre de la commission formation ou en l'absence de cette commission à chaque nouveau membre du comité d'entreprise, d'établissement ou de la délégation unique du personnel.
- Dans les entreprises ou établissement employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'une délégation unique du personnel, la mise en place d'une telle commission est recommandée. A défaut, il est accordé, à chaque membre titulaire, un temps forfaitaire de 3 heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du C.E., du comité d'établissement ou de la délégation unique du personnel consacrées à la formation prévues à l'article L.934.4 du code du travail, aux fins de leur préparation.

16.3 - Représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration

Du fait de la disparition du collège des employés, le nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise pour le représenter au conseil d'administration, conformément à l'article L.432.6 du code du travail, est de deux. Il est toutefois convenu de désigner simultanément deux remplaçants, qui assisteront aux séances du conseil d'administration en l'absence des titulaires.

Article 17- Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 7 et 8 les temps passés :

- aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de la Banque Fédérale,

ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectué sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi journée pour l'aller ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises du groupe situées en dehors du territoire métropolitain.

Article 18- Durée, dénonciation, révision et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 3.7 qui cessera de produire effet au 31 décembre 2008.

Les présentes dispositions se substituent intégralement à celles ayant le même objet, prévues dans l'accord du 14 octobre 2002, annexes, usages et relevés de conclusion traitant des mêmes sujets.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.132.7 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 accompagnée 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 texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, conformément à l'article L.132.8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès de la Direction départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément à l'article L 132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2006.

Fait à Paris le 26 avril 2006.

Pour la Banque Fédérale des Banques Populaires
M. Tanguy du CHENE
Directeur des ressources humaines Groupe



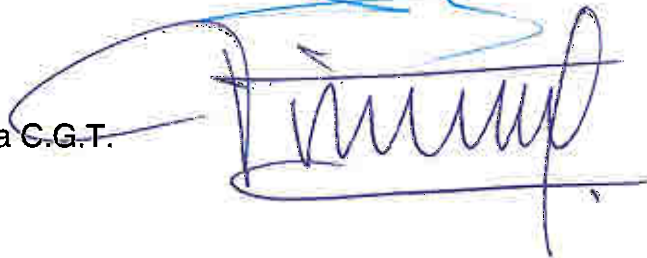
Pour la C.F.D.T.


G. FORTIN

Pour la C.F.T.C.



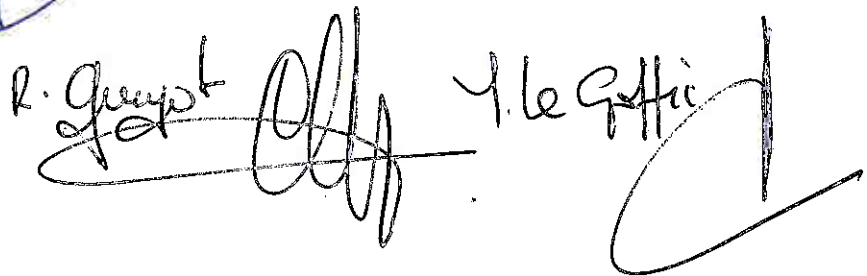
Pour la C.G.T.



Pour la C.G.T-F.O.



Pour le S.N.B. – C.F.E. / C.G.C.



Annexes

Sont annexés au présent accord :

- annexe I et II : les modèles de protocole d'exercice du mandat d'un Délégué Syndical National D.S.N. ;
- annexe III : modèles de protocole d'exercice du mandat de D.S.N., non permanent ;
- annexe IV : liste des documents à remettre aux D.S.N.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom left of the page, including the number '25' and various illegible scribbles.

**PROTOCOLE FIXANT LES MODALITES D'EXERCICE DU MANDAT
d'un Délégué Syndical National technicien des métiers de la banque
ou cadre de niveau H**

L'entreprise, ayant été régulièrement informée de la désignation de M... comme Délégué Syndical National Groupe Banque Populaire, à compter du ... , en application de l'article 1 de l'accord sur le droit syndical, convient avec M... des dispositions suivantes :

Article 1 - Situation pendant l'exercice du mandat Groupe

- consacre la totalité de son temps de travail à l'exercice de son mandat Groupe. Il reste inscrit à l'effectif de l'entreprise et rémunérée par elle.
- La rémunération de M... est établie sur les bases suivantes : (à préciser par l'entreprise).
- La situation de M... fait l'objet d'un examen biennal avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise.
- Pendant les 6 premières années qui suivent sa désignation, son salaire est majoré tous les deux ans du cumul de la moyenne des augmentations, hors promotions et augmentations collectives, accordées aux collaborateurs révisés du même niveau convention collective dans leur entreprise au cours des deux exercices précédents.
- Au-delà de 6 ans, cet automatisme de révision s'applique aussi longtemps que sa rémunération n'a pas atteint la rémunération moyenne observée à son niveau convention collective (ou dans son collège, si la référence au niveau s'avère inapplicable faute d'un nombre suffisant de collaborateurs).
- Par la suite, les entretiens biennaux se poursuivront et sa rémunération évoluera dans les mêmes conditions de fréquence et de montant que celles constatées, en moyenne, pour les collaborateurs de son niveau convention collective.
- A l'occasion de chaque examen biennal de la situation de M..., l'éventualité de mesures complémentaires, au-delà de la limite fixée ci-dessus est étudiée, ainsi que -s'il y a lieu- et eu égard à la politique générale de l'entreprise, en matière de versement de primes.
- Les droits et avantages reconnus aux – collaborateurs de l'entreprise en application de la convention collective, des accords et des usages en vigueur sont maintenus à M, de même que le bénéfice des primes à caractère général, dans les mêmes conditions qu'au reste du personnel.
- Les droits en matière d'avancement et d'ancienneté sont également maintenus, de même que les droits en matière de retraite, prévoyance et frais de soins de santé.

A l'intérieur de son collège, dès lors que M... a atteint, dans son niveau convention collective, l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour passer au niveau supérieur dans la fonction qu'il occupait, le changement de niveau intervient.

En cas d'accident de travail ou de trajet dont M... pourrait être la victime au cours de son activité, dans le cadre de son mandat Groupe, la déclaration sera établie par l'entreprise, à charge pour l'intéressé de lui fournir, en temps utile, toutes les indications nécessaires.

- Pour les élections professionnelles, M... reste électeur et d'éligible dans son entreprise dans les conditions prévues par la loi.
- Pendant la période où il exerce son mandat Groupe, dans la mesure de ses possibilités, M... participe à l'effort de formation demandé par l'entreprise..... à l'égard de ses collaborateurs, dans le cadre de ses plans de formation. Les coûts -frais d'inscription et de scolarité- de stages nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de la formation professionnelle générale de M... sont pris en charge après accord préalable par la Banque Fédérale.

Article 2 - Réintégration

- La fin du mandat Groupe de M... est notifiée au moins trois mois à l'avance à la à l'entreprise.....et simultanément avec copie à la Banque Fédérale.
- M... est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi de même niveau. Sauf demande particulière de l'intéressé la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.
- Afin de faciliter cette réintégration, M... bénéficie des actions de formation nécessaires à sa réadaptation. A cet effet, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise. Les besoins éventuels de formation sont examinés pour déterminer s'il y a lieu un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience ou période de professionnalisation. Leurs coûts sont pris en charge par la Banque Fédérale.

Fait à _____, le _____

L'entreprise ...

M...

La Banque Fédérale des Banques Populaires

La Confédération

ou la Fédération

ou le syndicat

.....

**PROTOCOLE FIXANT LES MODALITES D'EXERCICE DU MANDAT
d'un Délégué Syndical National
cadre - niveau I J ou K**

L'entreprise..... ayant été régulièrement informée de la désignation de M... comme Délégué Syndical National Groupe Banque Populaire à compter du ... en application de l'article 1 de l'accord sur le droit syndical, convient avec M... des dispositions suivantes.

Article 1 - Situation pendant l'exercice du mandat Groupe

- M... consacre la totalité de son temps de travail à l'exercice de son mandat Groupe. Il reste inscrit à l'effectif de l'entreprise et rémunéré par elle
- La rémunération de M... est établie sur les bases suivantes : (à préciser par l'entreprise).
 - la situation de M... fait l'objet d'un examen biennal avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise .
 - Pendant les 6 premières années qui suivent sa désignation, son salaire est majoré tous les deux ans du cumul de la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives, accordées aux collaborateurs révisés du même niveau convention collective dans leur entreprise au cours des deux exercices précédents.
 - Au-delà de 6 ans, cet automatisme de révision s'applique aussi longtemps que sa rémunération n'a pas atteint la rémunération moyenne observée à son niveau convention collective (ou dans son collège si la référence au niveau s'avère inapplicable faute d'un nombre suffisant de collaborateurs).
 - A l'occasion de chaque examen – biennal de la situation de M..., l'éventualité de mesures complémentaires au-delà de la limite fixée ci-dessus est étudiée, ainsi que -s'il y a lieu et eu égard à la politique générale de l'entreprise- en matière de versement de primes.
- Les droits et avantages reconnus aux collaborateurs de l'entreprise en application de la convention collective, des accords et des usages en vigueur sont maintenus, de même que le bénéfice des primes à caractère général, dans les mêmes conditions à M qu'au reste du personnel.
- Les droits en matière d'avancement et d'ancienneté sont également maintenus, de même que les droits en matière de retraite, prévoyance et frais de soins de santé.

Pour les D.S.N. niveaux J et K , dès lors que M..., à l'intérieur de - son niveau convention collective, aura atteint l'ancienneté observable en moyenne dans l'entreprise pour passer - au niveau supérieur, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'examen - visé ci-dessus, en prenant en compte notamment l'ancienneté de M... dans l'entreprise, ainsi que ... (autres critères à convenir éventuellement).

En cas d'accident de travail ou de trajet dont M... pourrait être la victime au cours de son activité dans le cadre de son mandat Groupe, la déclaration sera établie par l'entreprise, à charge pour l'intéressé de lui fournir, en temps utile, toutes les indications nécessaires.

- Pour les élections professionnelles, M... reste électeur et éligible dans son entreprise dans les conditions prévues par la loi.
- Au cours de l'entretien bisannuel, l'évolution de carrière de M... est examinée notamment en terme de besoin de formation en fonction de l'évolution de l'emploi qu'il occupait précédemment et des perspectives de retour dans l'entreprise. A cet effet, pendant la période où il exerce son mandat Groupe, dans la mesure de ses possibilités, M... participe à l'effort de formation demandé par l'entreprise..... à l'égard de ses —collaborateurs, dans le cadre de ses plans de formation. Les coûts - frais d'inscription et de scolarité- de stages nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de la formation professionnelle générale de M... sont pris en charge par la Banque Fédérale.

Article 2 - Réintégration

- La fin du mandat Groupe de M... est notifiée au moins trois mois à l'avance à la à l'entreprise.....et simultanément avec copie à la Banque Fédérale.
- M... est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi de même niveau. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.
- Afin de faciliter cette réintégration, M... bénéficie des actions de formation nécessaires à sa réadaptation. A cet effet, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise. Les besoins éventuels de formation sont examinés pour déterminer, s'il y a lieu, un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience ou période de professionnalisation. Leurs coûts sont pris en charge par la Banque Fédérale.

Fait à _____, le _____

L'entreprise.....

M...

La Banque Fédérale des Banques Populaires

La Confédération

ou la Fédération

ou le syndicat

**PROTOCOLE FIXANT LES MODALITES D'EXERCICE DU MANDAT
d'un Délégué Syndical National non permanent**

L'entreprise..... ayant été régulièrement informée de la désignation de M... comme Délégué Syndical National, non permanent Groupe Banque Populaire, à compter du ... en application de l'article 3.7. de l'accord sur le droit syndical, convient avec M... des dispositions suivantes.

Article 1 - Situation du D.S.N., non permanent, pendant l'exercice du mandat Groupe

- Au titre de l'année X, M... consacre x heures à l'exercice du mandat de D.S.N. Groupe, non permanent.
- La rémunération de M... est établie sur les bases suivantes : (à préciser par l'entreprise).
-
- En cas d'accident de travail ou de trajet, dont M... pourrait être la victime au cours de son activité, dans le cadre de son mandat Groupe, la déclaration sera établie par l'entreprise, à charge pour l'intéressé de lui fournir, en temps utile, toutes les indications nécessaires.
- La fin du mandat Groupe de M... est notifiée au moins trois mois à l'avance à l'entreprise.....et simultanément avec copie à la Banque Fédérale.

Fait à _____, le _____

L'entreprise.....

M...

La Banque Fédérale des Banques Populaires

La Confédération

ou la Fédération

ou le syndicat

(Handwritten signatures and initials in blue and black ink)

LISTE DES DOCUMENTS A REMETTRE AUX D.S.N.**Arrêtée au 1/05/06**

Afin d'organiser l'information des Délégués Syndicaux Nationaux Groupe Banque Populaire et de faciliter ainsi leur participation à la vie du Groupe et aux négociations auxquelles ils sont associés, il est convenu de les rendre destinataires des documents, dossiers ou informations listés ci-après.

1. Documentation générale

- Abonnement flash ;
- Abonnement « Banque et populaire » ;
- Dossiers des conférences de presse du Président ;
- Tableau de bord semestriel du Groupe (dossier confidentiel destiné aux Délégués Syndicaux Nationaux Groupe Banques Populaires exclusivement) ;
- Une fois par an, remise d'un tableau du montant de l'intéressement et de la participation par banque ;
- Les coordonnées des D.G. et D.R.H. des entreprises du Groupe ;

Par ailleurs, il sera remis aux D.S.N., une fois par an, un CD Rom actualisé des accords A.F.B. et Groupe applicables au sein du Groupe.

2. Documents D.R.H. Groupe

- Bilan social fédéral ;
- Rapport annuel des agressions physiques des agences bancaires ;
- Dossiers comité de Groupe remis aux membres de la commission emploi formation ;
- Rapport de l'expert comptable du comité de Groupe ;

3. Mise à jour de la liste

- L'actualisation de cette liste est communiquée par la Banque Fédérale aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.