

**ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL  
ET DES FONCTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE LA  
BANQUE POPULAIRE DU NORD**

Entre les soussignés :

la BANQUE POPULAIRE DU NORD dont le siège social est Marcq-en-Baroeul, 847 Avenue de la République, représentée par **Monsieur Yves BREU**, Directeur Général

d'une part,

et

les **Représentants des Organisations Syndicales** Représentatives dans l'Entreprise,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

***Preamble***

Considérant l'activité des Représentants du Personnel et des Organisations Syndicales comme une composante sociale de la réalité de l'entreprise, les parties signataires ont cherché à définir un minimum de modalités permettant de l'insérer 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 du nécessaire bon fonctionnement commercial et hiérarchique de la Banque.

Il est entendu que, si des clauses plus favorables venaient à être signées par accord de la Fédération Bancaire Française ou du Groupe Banque Populaire, elles s'appliqueraient immédiatement à la BPN.

## **Article 1 : Objet**

Le présent accord a pour objet d'adapter le dispositif légal à la charge de la Banque et de l'améliorer. Pour toutes dispositions non prévues dans le présent accord, les parties renvoient 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 remplace les us et coutumes en vigueur dans l'Etablissement.

## **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 Organisations Syndicales de ces mêmes organisations, aux membres élus ou désignés composant la délégation du personnel 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.

## **Chapitre 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTANCES**

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

Le temps passé en réunions institutionnelles qu'elles soient ou non, ordinaires ou extraordinaires, est rémunéré comme temps de travail dès lors qu'elles sont organisées à l'initiative de la Direction.

### **Article 4 : Délais de route**

Les délais de route nécessaires pour se rendre aux réunions des instances et commissions n'entrent pas dans le décompte des crédits d'heures.

Il appartient à chacun, compte tenu des distances et des moyens de transport envisageables, de chercher à réduire au minimum ces temps de déplacement.

Pour le personnel suppléant, il est considéré comme temps de travail.

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

Les frais de déplacement et les éventuels frais de restauration engagés par les Délégués Syndicaux, les Délégués du Personnel, les membres du Comité d'Entreprise et du CHSCT ainsi que les Représentants Syndicaux, pour se rendre aux réunions institutionnelles ordinaires et/ou extraordinaires, sont indemnisés par l'Employeur sur la base du tarif en vigueur dans l'Entreprise, contre production des pièces justificatives.

Pour les réunions décentralisées (CE, DP ou CHSCT), les secrétaires pourront prendre l'initiative d'organiser un déjeuner en commun qui sera pris en charge, sous réserve d'un accord préalable, par la D.R.H. qui procèdera au règlement ou remboursement.

Il est expressément précisé ici que seules les réunions institutionnelles impliquant un déplacement inhabituel donneront lieu, à titre dérogatoire, à un remboursement du trajet domicile - lieu de réunion.

## **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 à priori de l'utilisation des heures de délégation.

Dans un souci de concilier le respect des libertés syndicales et l'indispensable bon fonctionnement des Unités 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 en utilisant l'outil de gestion du temps qui sera aménagé à cet effet.

A la fin de chaque mois, chaque utilisateur procédera aux modifications éventuelles intervenues en cours de mois dans le planning prévisionnel et transmettra le planning dûment rectifié au responsable hiérarchique direct pour validation et prise en compte par la D.R.H.

A défaut, chaque représentant du personnel informera, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 24 H avant sa mise en délégation, son responsable hiérarchique en établissant un bon de délégation afin que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires pour une bonne continuité du service.

## **Chapitre 2 : SITUATION INDIVIDUELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Il importe de préciser ici que l'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié. Ici comme à tout niveau de la Banque, il appartient également à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les signataires du présent accord conviennent, par là-même, de décliner, au niveau de la Banque Populaire du Nord, les dispositions des articles 62 et 63 de l'accord Groupe du 14/10/2002 sur le droit syndical.

Il est ainsi expressément convenu que, quel que soit le temps consacré à son activité professionnelle, l'exercice d'un mandat électif ou syndical ne doit, en aucun cas, constituer un handicap à la progression de la carrière et, par voie de conséquence, à l'évolution salariale s'il s'exécute dans les règles qui s'imposent.

Les responsables hiérarchiques veilleront, par ailleurs, à ce que la répartition des tâches professionnelles se fasse en tenant compte du temps que l'intéressé consacre à son activité professionnelle.

### **Article 7 : Affectation du salarié investi d'un mandat électif ou syndical**

Afin que soit assuré le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle, chaque salarié investi d'un mandat électif ou syndical reste affecté dans son agence s'il relève du Réseau ou, dans le cas contraire, dans son Entité s'il travaille dans les Services Centraux.

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

Deux situations sont à prendre en considération en fonction du temps consacré par le collaborateur aux mandats syndicaux et/ou de représentation au niveau de l'Entreprise étant précisé que le terme Entreprise doit s'entendre ici la Banque Populaire du Nord et le Groupe Banque Populaire.

Ainsi, sur la base d'une auto-déclaration des mandats internes à l'Entreprise mais aussi des mandats désignatifs considérés comme assurés sur le temps de travail, il sera dégagé le temps consacré par le salarié à son activité professionnelle.

Un entretien spécifique entre celui-ci et la Direction des Ressources Humaines devra permettre alors de rechercher l'adéquation entre ses fonctions de représentation et son activité professionnelle pour déterminer si :

#### **8.1 – Le temps consacré aux mandats syndicaux et/ou de représentation est < 75 %**

Comme il est de règle à la Banque Populaire du Nord, un entretien individuel annuel sera mené par le responsable hiérarchique avec le ou les collaborateurs en fonction des compétences professionnelles mises en œuvre 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'évaluation de son activité professionnelle.

Par ailleurs, le collaborateur fera l'objet d'un entretien spécifique tous les 3 ans avec la D.R.H., en concertation avec la Hiérarchie, afin de s'assurer de la prise en compte réelle de ses performances professionnelles et de l'évolution de sa situation.

#### **8.2 – Le temps consacré aux mandats syndicaux et/ou de représentation ≥ 75 %**

Concernant les collaborateurs dont le cumul de mandats à la Banque Populaire du Nord et dans le Groupe est égal ou supérieur à 75 % du temps de travail, ces derniers feront l'objet d'un suivi particulier tant en terme d'évolution de carrière que de besoin en formation permettant d'assurer le maintien et/ou l'amélioration de leur niveau d'employabilité dans le domaine bancaire.

Un point spécifique sera effectué tous les 3 ans par la D.R.H. lors d'un entretien pour s'assurer que l'évolution salariale des collaborateurs concernés est au moins équivalente à la progression moyenne

de leur métier ou à tout le moins à une augmentation globale de 2 % sur l'ensemble de la période hors mesures générales. A défaut, un réajustement sera opéré à due concurrence.

En cas de non renouvellement du mandat interne, le présent dispositif sera appliqué immédiatement.

### **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, chaque syndicat représentatif au sein de la Banque, peut désigner :

↳ 2 Délégués syndicaux pour un effectif de 1000 à 1999 salariés

Par ailleurs, du fait de la disparition du collège des employés, la désignation d'un délégué syndical supplémentaire est possible 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 et, en référence à l'accord interprétatif et supplétif du Groupe des Banques Populaires du 20/10/2000, que lorsqu'une organisation syndicale n'a pas la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire en application de la disposition réglementaire précitée mais qu'elle a, par ailleurs, obtenu un élu de niveau A ou B et un autre élu de niveau supérieur, elle puisse alors désigner un délégué syndical supplémentaire.

##### **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.

Ce crédit d'heures est toutefois majoré de 20 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 **40 heures** par mois et par délégué syndical.

Il est, par ailleurs, convenu d'allouer à chaque organisation syndicale un quota de **30 heures** par mois à charge pour chaque syndicat ou organisation syndicale d'en assurer la répartition à ses Délégués Syndicaux et/ou à un élu titulaire sous réserve d'un préavis d'un mois de la D.R.H.

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 des Ressources Humaines. L'information sur cette répartition devra être préalablement portée à la connaissance de la D.R.H. à chaque début du mois.

Les signataires de la présente conviennent, pour la prise en compte du quota forfaitaire de 30 heures par syndicat de ramener les crédits d'heures des Représentants Syndicaux auprès du Comité

d'Entreprise à 20 heures avec suppression des 15 heures allouées antérieurement aux Représentants Syndicaux auprès du CHSCT.

## **MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES SYNDICATS ET ORGANISATIONS SYNDICALES**

<b>Article 11 : Locaux syndicaux et matériel mis à disposition</b>
--

### Locaux, mobilier et fournitures économat

Après les travaux d'extension du Siège Social, il sera mis à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale un local situé à l'intérieur du bâtiment. Chaque local syndical sera équipé du matériel nécessaire au fonctionnement de la représentation du personnel :

- les frais de téléphone fixe sont pris en charge par la Banque dès lors qu'ils demeurent dans des limites d'une dotation de **4.000 €/an** à répartir au prorata du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles.

Les clés de répartition seront communiquées au Service achats par la D.R.H.

A l'issue de cette répartition, un plancher de 400 € sera appliqué, permettant à certains syndicats et/ou organisations syndicales de disposer de moyens plus significatifs que ne permet leur représentativité effective.

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

Il est bien entendu que chaque organisation syndicale devra veiller à rester dans les limites du quota imparti.

- un téléphone fixe à mémoires avec amplificateur et ligne directe,
- 1 fax,
- 2 micros ordinateurs fixes avec traitement de texte, tableur et équipé d'un lecteur de CD-ROM avec renouvellement selon l'évolution technologique arrêtée au niveau de la Banque et ce au même rythme que les autres collaborateurs de l'Etablissement.
- 1 imprimante, étant précisé que seuls les consommables couleurs sont à la charge des organisations syndicales ; les consommables encre noire étant à la charge de la Banque.
- du petit matériel de bureau dans les limites de la dotation allouée par le service Achats à chaque organisation syndicale au prorata du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles. Pour l'exercice 2004 la dotation à répartir est de **660 €**.

### Moyens reprographiques

Chaque syndicat ou section syndicale bénéficie d'un quota annuel de **30.000** photocopies simples et sur papier blanc, élections professionnelles comprises. Elle devra s'adresser au Service Reprographie qui est seul habilité à exécuter les tirages sur son matériel à l'exclusion de tout autre appareil.

Au-delà de ce quota, les organisations syndicales ne pourront plus avoir accès au Service Reprographie.

L'utilisation des photocopieuses mises à disposition des autres Entités leur est de ce fait limitée et doit rester exceptionnelle.

### 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 sa diffusion de l'information syndicale. L'usage du courrier interne doit demeurer dans des limites raisonnables. La ventilation dans les casiers prévus à cet effet est à la charge des organisations syndicales.

Il est à préciser que chaque syndicat ou section syndicale devra veiller à ce que son courrier interne comme externe soit identifié avec son cachet.

Dès lors le courrier syndical nominatif avec le cachet ne doit être ouvert que par le destinataire.

## **Article 12 : Participation de la Banque aux frais de fonctionnement des Organisations Syndicales**

### **12.1 Participation aux frais de déplacement**

Les frais de déplacement engagés par les délégués syndicaux pour leurs déplacements entre leur lieu de travail et les différentes unités de la BANQUE, à l'occasion de l'exercice de leur mandat, sont indemnisés contre production des imprimés spécifiques « Représentation Syndicale » dûment renseignés.

Il est bien entendu que ces frais sont à distinguer des déplacements effectués dans le cadre des réunions avec la Direction tel que défini à l'art. 5.

Ce remboursement s'effectue sur la base du tarif kilométrique en vigueur à la BANQUE et ce, dans la limite d'un quota de **20.000 km** par an réparti entre les organisations syndicales au prorata du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles.

A l'issue de cette répartition, un plancher de 2000 km sera respecté par syndicat ou section syndicale.

Il y aura lieu, pour les remboursements de ces frais kilométriques, d'utiliser, ainsi que précisé ci-dessus, les formulaires destinés aux partenaires sociaux et y faire figurer, pour paiement, les kilomètres effectués dans le cadre des activités représentatives de même que la destination du déplacement.

Les Délégués Syndicaux bénéficient, en la circonstance, de la couverture de l'assurance "flotte" pour leurs déplacements dans les différentes Entités de la Banque.

Il est de convention expresse qu'il s'agit bien pour la Banque de participer aux frais générés par les déplacements dans le cadre des activités syndicales relatives à la Banque Populaire du Nord ; déplacements qui doivent être dûment justifiés à la D.R.H. sur des imprimés spécifiques prévus à cet effet. Il ne s'agit donc, en aucun cas, d'un forfait.

### **12.2 Participation aux frais annexes**

De même, une somme de **2.750 €uros** sera répartie chaque année entre les organisations syndicales au prorata du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles et versée début juillet, couvrant ainsi les dépenses annexes engagées dans l'exercice de leurs mandats

de Délégués Syndicaux. A l'issue de cette répartition, la Banque veillera à verser un minimum de 200 € aux syndicats ou sections syndicales à représentativité faible.

Cette somme sera réévaluée tous les ans au 1<sup>er</sup> juillet sur la base de l'indice des prix de détail de l'INSEE au 31 décembre de l'année N – 1.

Il s'agit par contre, à ce niveau, d'une dotation annuelle dont l'attribution ne procède pas d'un justificatif de la part des organisations syndicales.

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

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

Pour l'affichage de ses communications, chaque organisation syndicale dispose d'1 panneau prévu à cet effet. Aucun affichage ne saurait être effectué en dehors de ce panneau.

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

Dans chaque unité du réseau, un panneau commun destiné à l'affichage des documents des Organisations Syndicales, des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise sera installé hors la vue de la clientèle. Si cette installation n'est pas possible, deux corbeilles à courrier sont réservées, la première aux informations émanant du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel, la seconde aux informations syndicales.

### ***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 (article L 412-8 du Code du Travail) et sous forme papier uniquement. Il en résulte que la distribution de tracts sous un autre support que le format papier (et notamment le tract électronique envoyé sur les boîtes aux lettres internes des collaborateurs de la Banque) est interdite.

La distribution des tracts pourra se faire sur les lieux de travail, hors la présence des clients et sans apporter de gêne dans le travail du personnel présent à son poste de travail.

Le contenu des publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Toute diffusion de tracts et publications syndicales par le canal du courrier interne fait l'objet d'une communication préalable ou à tout le moins simultanée à la Direction des Ressources Humaines pour information.

**Article 15 : Accès des Organisations Syndicales à l'intranet et à la Messagerie interne de la Banque**

Les conditions et modalités d'accès spécifique réservé aux organisations syndicales à l'intranet et plus généralement aux nouveaux moyens de communication de la Banque feront ultérieurement l'objet d'une charte élaborée en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Un groupe de travail sera constitué à cet effet et recherchera les voies et moyens de rationaliser les adresses électroniques ainsi que leur utilisation par les Délégués Syndicaux.

En attendant l'élaboration de cette charte, les organisations syndicales s'engagent à n'utiliser l'intranet et la messagerie interne de la Banque que dans le cadre de correspondances individuelles donc sans diffusion par liste supérieure à 10 destinataires. Tout comme le chaînage, toute rediffusion de ces messages sera proscrite.

Il est bien entendu que la charte informatique et des services Internet en vigueur dans l'Etablissement ainsi que ses éventuels avenants sont applicables de droit aux Représentants du Personnel.

**Article 16 : Collecte des cotisations syndicales**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée pendant le temps de travail et sur les lieux de travail sous réserve de ne pas occasionner de gêne aux postes de travail.

**REUNIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DU PERSONNEL**

**Article 17 : Réunion des organisations syndicales**

Les adhérents des organisations syndicales peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise dans des 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 18 : 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 19 : 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 des Ressources Humaines dans des locaux mis à leur disposition ;
- des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Il est bien entendu que les organisateurs de telles réunions ou invitations s'imposent de respecter scrupuleusement les règles de sécurité.

## **Chapitre 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE D'ENTREPRISE**

### **COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE**

#### **Article 20 : Nombre de Membres élus**

Le nombre de membres élus au sein du Comité d'Entreprise est déterminé conformément aux dispositions des articles L 433-1 et R 433-1 du Code du Travail.

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

##### **Commission Emploi Formation**

La Commission Emploi Formation est composée de **7 membres**. Elle est présidée obligatoirement par un membre du Comité d'Entreprise.

Un représentant de la Direction assisté, le cas échéant, du Responsable de la Formation participe aux réunions sur invitation du Président de la Commission.

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

### **Commission Information et Aide au Logement**

La Commission Information et Aide au Logement est composée de **7 membres** représentant le personnel.

Elle est présidée obligatoirement par un membre du Comité d'Entreprise.

Un représentant de la Direction, assisté le cas échéant du collaborateur de la Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion du 1 % logement peut participer aux réunions sur invitation du Président.

Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants aux séances de la commission est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée qui ne peut excéder **20 heures par an**.

### **Commission Economique**

La Commission Economique est composée de **7 membres** 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.

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.

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

### **Commission Egalité Professionnelle**

La Commission Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes est composée de **7 membres** élus représentant le personnel. 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.

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

<b>Article 22 : Les Commissions facultatives</b>
--

Il est, en outre, convenu de maintenir les commissions non obligatoires au nombre de 3 étant entendu que la création de ce type de commissions relève du Comité d'Entreprise mais avec l'accord de la Direction.

Chacune des commissions ci-après sera composée de 7 membres et présidée obligatoirement par un membre élu :

- Commission Voyages - Vacances
- Commission de Contrôle du Comité d'Entreprise
- Commission Sports, Loisirs, Culture

<b>Article 23 : Moyens de fonctionnement</b>
--

Il est entendu que l'obligation incombant à la Banque de verser une subvention destinée à assurer le fonctionnement telle que définie à l'article L.434-8 du Code du Travail se trouve entièrement remplie par l'ensemble des moyens matériels et humains mis à disposition du Comité d'Entreprise et devra faire l'objet d'une présentation distincte du budget de fonctionnement avec reclassification des rubriques afférentes lors de chaque présentation du budget du Comité d'Entreprise.

La Banque met ainsi à disposition du Comité d'Entreprise les moyens ci- après :

### **23-1 Moyens en temps**

#### *23-1-1 Crédit d'heures des élus titulaires et représentants syndicaux*

Les signataires conviennent, en référence à l'article 10 du présent accord, que l'allocation des crédits d'heures sera dorénavant de :

- **20 heures** par mois pour les membres élus titulaires ;
- **20 heures** par mois pour les représentants syndicaux ;

#### *23-1-2 Crédit d'heures pour le Secrétaire du Comité d'Entreprise*

Pour faire face aux tâches administratives inhérentes au fonctionnement du Comité d'Entreprise (secrétariat administratif, comptabilité, contrôle de gestion...), un crédit d'heures de **20 H/mois** est alloué en sus du crédit de base soit un total de **40 H/mois**.

#### *23-1-3 Crédit d'heures pour les commissions facultatives du Comité d'Entreprise*

Les Représentants du Personnel suppléants du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel qui participent aux réunions des commissions non obligatoires du Comité d'Entreprise ainsi que les membres sans mandat électif bénéficieront d'un quota annuel d'heures de délégation dans la limite d'une durée qui ne peut excéder **20 H** pour la Commission de Contrôle, **20 H** pour la Commission Culture et Loisirs et **40 H** pour la Commission Voyages-Vacances.

Le temps passé dans ces commissions s'imputera sur ce quota d'heures.

### **23-2 Moyens matériels**

#### *23-2-1 Locaux, mobilier et fournitures économat*

Il est mis à la disposition du Comité d'Entreprise un local situé à l'intérieur du Siège social.

Le local est équipé du matériel nécessaire au fonctionnement de la représentation du personnel :

- un téléphone fixe à mémoires avec amplificateur et ligne directe,

- un fax,
- deux micros ordinateurs fixes avec traitement de texte, tableur et équipé d'un lecteur de CD-ROM,
- une imprimante, étant précisé que les consommables couleurs sont à la charge du Comité d'Entreprise et les consommables encre noire à la charge de la Banque,
- du petit matériel de bureau dans la limite d'une dotation allouée chaque année par le service achats.

Le Comité d'Entreprise bénéficie, en outre, d'un budget alloué pour la gestion de ses fournitures de bureau.. A titre indicatif, pour l'année 2004, ce budget est de **990 €**.

Pour le financement et le renouvellement de son équipement complémentaire, une dotation de **4.000€** est allouée chaque année.

Cette somme sera réévaluée tous les ans sur la base de l'indice des prix de détail de l'INSEE au 31 décembre de l'année N – 1.

A l'identique de ce qui a été prévu à l'article 16 du présent accord, les conditions et modalités d'accès spécifique réservé au Comité d'Entreprise à l'intranet et plus généralement aux nouveaux moyens de communication de la Banque feront ultérieurement l'objet d'une charte élaborée en concertation avec cette instance et ce, en même temps que les organisations syndicales.

Un groupe de travail sera constitué à cet effet et recherchera les voies et moyens de rationaliser les adresses électroniques ainsi que leur utilisation par le Comité d'Entreprise.

Il est convenu que le Comité d'Entreprise et l'instance des Délégués du Personnel auront la possibilité d'utiliser au même titre que les autres Entités, des salles situées dans le Siège Social en fonction des disponibilités au vu du planning des salles géré par les Assistantes de Direction habilitées.

#### *23-2-2 Consommations téléphoniques*

Les frais de téléphone fixe sont pris en charge par la Banque dès lors qu'ils demeurent dans des limites d'un quota de **2.500 €uros**/année civile pour l'ensemble des activités du Comité d'Entreprise dont le Secrétariat Administratif et « la Boutique ».

Cette somme sera réévaluée tous les ans sur la base de l'indice des prix de détail de l'INSEE au 31 décembre de l'année N – 1.

#### *23-2-3 Moyens reprographiques*

La Banque prend en charge :

- le coût des photocopies effectuées pour le compte du Comité d'Entreprise ;
- le coût de la maintenance du photocopieur mis à la disposition du Comité d'Entreprise et dont l'utilisation lui est exclusivement réservée ;
- les travaux de reprographie confiés au service Courrier. Ceux-ci prennent rang dans les charges de travail du service. Il est nécessaire que les documents soient prêts au tirage (sans travail de préparation ou de composition par le service précité) ;

Un quota de **50.000 photocopies** simples/an et sur papier blanc est alloué au Comité d'Entreprise étant bien entendu que l'essentiel des publications dont les comptes rendus et les catalogues sont diffusés par l'Intranet de la Banque.

#### 23-2-4 Courrier

Un casier, destiné à recueillir le courrier, est mis à la disposition du Comité d'Entreprise.

### 23-3 Temps de formation (Formation Economique et CFESS)

Les membres du Comité d'Entreprise élus pour la première fois pourront bénéficier d'un stage de Formation Economique de 5 jours maximum tel que prévu par l'art. L 434-10 du Code du Travail dans les conditions et limites prévues à l'art. L 451-3.

Une ligne, d'un montant de **15.000 Euros**, est allouée au budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise à titre de participation de la Banque aux coûts inhérents au C.F.E.S.S. ainsi qu'aux Congés de Formation Economique bénéficiant aux membres CE élus pour la première fois ou après quatre ans de mandat.

Cette somme sera réévaluée tous les ans sur la base de l'indice des prix de détail de l'INSEE au 31 décembre de l'année N – 1.

Il est expressément convenu que le maintien du salaire des collaborateurs qui ont demandé à bénéficier de ces congés sera fait par la Banque dans la limite des **0,08%** de la masse salariale brute tel que prévu par les textes précités.

La banque accepte d'aller au delà des 0,08 % de la masse salariale sans toutefois dépasser la somme de **10.000 €**.

Au delà d'une dépense de **10.000 €**, une régularisation sera effectuée par la Banque en fin d'année proportionnellement aux rémunérations brutes et en fonction des jours de CFESS et/ou congés de formation économique utilisés par chaque salarié concerné.

Ce plafond de dépense est à proratiser par syndicat en fonction du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles. Un plancher de **800 €** sera appliqué à l'issue de cette répartition.

### 23-4 Frais de déplacement spécifiques au fonctionnement du Comité d'Entreprise

La Banque dotera annuellement, à hauteur des 2/3 d'une somme représentant l'équivalent d'un quota de **45.000 kms** aux fins de permettre au Secrétaire du Comité d'Entreprise de procéder au remboursement des frais de déplacement générés par le fonctionnement du Comité d'Entreprise et de ses diverses commissions hors les réunions institutionnelles prises en charge, par ailleurs, par la Banque.

Il appartiendra au Comité d'Entreprise d'édicter les règles et d'assurer les remboursements tel qu'il est fait pour les C.F.E.S.S. et les Congés de Formation Economique

### 23-5 Moyens humains

Pour assurer le fonctionnement administratif et la gestion des œuvres sociales du Comité d'Entreprise, la Banque détache 3 salariés ( soit 2 équivalent temps plein).

Les signataires conviennent de valoriser et d'inscrire au budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise, 46% de la masse salariale des collaborateurs mis à disposition étant entendu que les 54 % restant relèvent de la contribution aux activités sociales mentionnées à l'article 24 du présent accord.

#### **Article 24 : Contribution aux activités sociales et culturelles**

La Banque verse, par ailleurs, au Comité d'Entreprise une contribution annuelle de **442 K€** au financement des œuvres sociales.

Elle assure, par ailleurs le versement de la cotisation annuelle au CIE du Groupe ( soit 0,225% de la masse salariale ainsi que la prise en charge de la prime d'assurance Responsabilité Civile ; étant précisé que la Banque assume en direct la gestion des chèques de table, des chèques vacances, de l'admission au restaurant d'Entreprise, de la prime de crèche et/ou de garderie, de la dotation à l'Amicale des Retraités, de la Mutuelle....

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

#### **Article 25 : Affichage**

Pour l'affichage de ses communications, le Comité d'Entreprise dispose d'un panneau prévu à cet effet. Aucun affichage ne saurait être effectué en dehors de ces panneaux.

Dans chaque unité du réseau, un panneau commun destiné à l'affichage des documents des Organisations Syndicales, des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise sera installé hors la vue de la clientèle. Si cette installation n'est pas possible, une corbeille à courrier est réservée aux informations émanant du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel.

#### **Article 26 : 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 DECLIC – « Entre Nous » via le Service Communication Interne de la Banque.

La ventilation dans les cases du service Courrier étant à la charge des membres du Comité d'Entreprise.

### **Chapitre 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **Article 27 : Nombre de membres élus Délégués du Personnel**

Le nombre des membres élus Délégués du Personnel est déterminé conformément aux dispositions des art. L 423-1 et R 423-1.

**Article 28 : Crédit d'heures**

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

**Chapitre 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Article 29 : Composition des C.H.S.C.T.**

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-5 du Code du Travail, le CHSCT est composé d'un représentant de la Direction Générale et d'une délégation du personnel comprenant 6 membres élus dont 2 appartiennent au personnel des cadres ; délégation comportant par ailleurs des Représentants Syndicaux auprès du C.H.S.C.T.

Le temps passé par les membres du CHSCT est payé comme du temps de travail et n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

**Article 30 : Crédit d'heures**

Le crédit d'heures des membres élus du CHSCT est de **15 heures** par mois.

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

**Chapitre 7 : CONDITIONS D'APPLICATION**

**Article 31 : Durée – Modification - dénonciation**

Le présent accord se substitue à celui du 20/12/1988 signé entre la Banque Populaire du Nord et les Organisations Syndicales Représentatives de la Banque intitulé Protocole d'accord relatif aux moyens syndicaux à la Banque Populaire du Nord.

Il prend effet à compter de la date de signature du texte et ce pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous préavis de trois mois.

Il est entendu que les diverses répartitions dont il a été fait mention plus avant se référeront aux résultats des élections professionnelles du 4 juin 2004 (sur la base du nombre de voix obtenues au 1<sup>er</sup> tour par les titulaires du CE) puis ultérieurement aux élections professionnelles suivantes.

Un premier point d'application sera réalisé lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2005 puis tous les 3 ans avec les Délégués Syndicaux des organisations signataires. A cette occasion seront examinés les éventuels aménagements qu'il s'avérerait nécessaire d'apporter.

Toute modification résultant d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant à la présente convention.

<b>Article 32 : Publicité de l'accord</b>
---

Un exemplaire de l'accord signé sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle de Lille et enregistré au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

Le texte intégral de l'accord sera par ailleurs dans DECLIC, l'intranet Banque Populaire du Nord consultable par l'ensemble des collaborateurs de la Banque.

Fait en 8 exemplaires,  
A Marcq-en-Baroeul, le 02/07/2004

Le Directeur Général :

**Yves BREU**

Les Délégations Syndicales :

Le S.N.B. :