Le 16 novembre 2018

ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A. ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Véronique GOUTELLE

Directrice des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T.

  Représentée par Gérard STOFFEL

  Délégué Syndical National

- La C.G.T.

  Représentée par Vincent CHAUDAT

  Délégué Syndical National

- F.O.

  Représentée par Danielle GOURDET

  Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B.

  Représenté par Gilles MIRA

  Délégué Syndical National

G.S.

Table des matières

Préambule **6**

Titre 1 : La représentation syndicale au sein de LCL **7**

Chapitre 1 : La représentation syndicale au niveau de l'entreprise **7**

Section 1 : Composition 7

Article 1 : Délégué syndical national 7

1.1. Rôle et désignation 7

1.2. Statut 7

Article 2 : Délégué syndical national adjoint 7

2.1. Rôle et désignation 7

2.2. Statut 8

Article 3 : Permanents syndicaux nationaux 8

3.1. Rôle et désignation 8

3.2. Statut 8

3.3. Nombre de permanents syndicaux nationaux 9

Section 2 : Moyens 9

Article 4 : Heures de délégation 9

Article 5 : Local 9

Article 6 : Budget 10

6.1. Modalités de calcul et de versement 10

6.2. Objet et modalités d'utilisation 11

Article 7 : Autorisations d'absence 11

Article 8 : Congés des permanents syndicaux 13

8.1. Congés sans solde 13

8.2. Congés de mise à disposition 13

8.3. Modalités communes 13

Chapitre 2 : La représentation syndicale au niveau de l'établissement **14**

Section 1 : Acteurs de la représentation locale 14

Article 9 : Délégués syndicaux légaux 14

9.1. Cadre de l'institution 14

9.2. Nombre de DS légaux 14

Article 10 : Délégués syndicaux conventionnels d'établissement 14

Article 11 : Délégués syndicaux référents 14

Section 2 : Moyens 15

Article 12 : Heures de délégation 15

12.1. DSL et DSCE 15

12.2. DS référent 15

Article 13 : Local 15

Article 14 : Budget 16

Titre 2 : Les instances représentatives du personnel **17**

Chapitre 1 : Les instances représentatives du personnel centrales **17**

Sous-chapitre 1 : Le comité social et économique central 17

Section 1 : Cadre de l'institution 17

Article 15 : Missions et attributions générales 17

Article 16 : Composition 17

16.1. Le président 17

G.S.

V6

16.2. Les membres titulaires et suppléants 18
16.3. Le bureau du CSE central 19
16.4. Les Représentants syndicaux au CSE central 19
16.5. Les personnalités invitées aux réunions du CSE central 19
Section 2 : Fonctionnement 19
Article 17 : Réunions préparatoires 19
Article 18 : Réunions plénières 19
18.1. Séquencement et déroulement des réunions 19
18.2. Convocation, ordre du jour et documents afférents à l'ordre du jour 20
18.3. Procès-verbaux 20
Article 19 : Consultations et expertises 21
19.1. Les consultations récurrentes 21
19.2. Les consultations ponctuelles 21
Section 3 : Moyens 22
Article 20 : Heures de délégation 22
Article 21 : Local 22
Article 22 : Moyens administratifs 23
Article 23 : Affichage 24
Sous-Chapitre 2 : Les commissions du comité social et économique central 25
Section 1 : La commission santé, sécurité, et conditions de travail centrale 25
Article 24 : Missions et attributions générales 25
Article 25 : Composition 25
25.1. Le président 25
25.2. Les membres désignés 26
25.3. Les personnalités invitées aux réunions de la CSSCT centrale 26
Article 26 : Heures de délégation 26
Article 27 : Réunions préparatoires 26
Article 28 : Réunions plénières 27
Section 2 : La commission des marchés centrale 27
Section 3 : Les autres commissions 28
Article 29 : La commission économique centrale 28
Article 30 : La commission politique sociale centrale 28
Article 31 : La commission nationale d'entraide 28
Article 32 : La commission œuvres sociales centrale 29

Chapitre 2 : Les instances représentatives du personnel locales 30
Sous-chapitre 1 : Le comité social et économique d'établissement 30
Section 1 : Cadre de l'institution 30
Article 33 : Définition du périmètre d'implantation 30
Article 34 : Définition des collèges électoraux 30
Article 35 : Missions et attributions générales 30
Article 36 : Composition du CSE d'établissement 31
36.1. Le président 31
36.2. Les membres élus 31
36.3. Le Bureau du CSE d'établissement 31
36.4. Les Représentants Syndicaux au CSE d'établissement 31
36.5. Les personnalités invitées aux réunions du CSE d'établissement 31
Section 2 : Fonctionnement 32
Article 37 : Réunions préparatoires 32
Article 38 : Réunions plénières 32

G.S.
GT

38.1. Séquencement et déroulement des réunions 32
38.2. Convocation, ordre du jour et documents afférents à l'ordre du jour 33
38.3. Procès-verbaux....33
Article 39 : Consultations et expertises 33
39.1. Les consultations récurrentes 33
39.2. Les consultations ponctuelles 34
Section 3 : Les moyens des CSE d'établissement....34
Article 40 : Heures de délégation....34
Article 41 : Local....35
Article 42 : Moyens administratifs....36
Article 43 : Affichage....37
Sous-chapitre 2 : Les commissions du CSE d'établissement 38
Section 1 : La commission santé, sécurité et conditions de travail d'établissement....38
Article 44 : Missions et attributions générales 38
Article 45 : Composition....38
45.1. Le président....38
45.2. Les membres désignés....38
45.3. Les personnalités invitées aux réunions de la CSSCT d'établissement 39
Article 46 : Heures de délégation....40
Article 47 : Réunions préparatoires 40
Article 48 : Réunions plénières 40
Section 2 : La commission des marchés d'établissement....41
Section 3 : Les autres commissions 41
Article 49 : La commission du contrôle financier....41
Article 50 : La commission politique sociale d'établissement 41
Article 51 : La commission œuvres sociales d'établissement 42
Article 52 : La commission restaurant du CSE d'établissement du siège opérationnel 42

Titre 3 : Règles de fonctionnement du dialogue social : Dispositions générales 43

Section 1 : Les formes du dialogue social 43
Article 53 : Réunions d'échanges et de suivi 43
53.1. Au niveau national....43
53.2. Au niveau local 43
Article 54 : Négociations collectives 43
54.1. Niveaux de négociation....43
54.2. Participants aux négociations 44
54.3. Déroulement des négociations....44
Section 2 : Déplacements 44
Article 55 : Droit de circulation 44
Article 56 : Temps de déplacement 45
Article 57 : Frais de déplacement 45
57.1. Frais de transport....45
57.2. Frais de repas 47
57.3. Frais d'hébergement....47
Section 3 : Heures de délégation et temps de réunion : organisation de l'activité....47
Article 58 : Délai de prévenance 47
Article 59 : Cumul et répartition 48
Article 60 : Notion de permanent de fait....48
Article 61 : Outil de suivi 49
Section 4 : Utilisation des locaux syndicaux 49

G.S

Article 62 : Horaires d'accès aux locaux syndicaux 49
Article 63 : Invitation de personnes extérieures 49
Section 5 : Moyens de communication 50
Article 64 : Affichage et distribution des tracts 50
Article 65 : Correspondance syndicale 50
Article 66 : Modalités d'accès et d'utilisation de la messagerie électronique 50
66.1. Modalités d'accès 50
66.2. Modalités d'utilisation 51
Article 67 : Modalités d'accès et d'utilisation d'Internet et Intranet 52
67.1. Connexion des postes informatiques au réseau 52
67.2. Utilisation du réseau Internet et Intranet 52
Article 68 : Communication 52
68.1. Rubriques Intranet 52
68.2. Outil de communication digitale 53

Titre 4 : Dispositions finales 54
Article 69 : Durée de l'accord et entrée en vigueur 54
Article 70 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous 54
Article 71 : Notification, publicité et dépôt de l'accord 54
Article 72 : Révision l'accord 55

SIGNATURES 56

Annexe : Modèle d'extrait de procès-verbal 58

G.S.
G
V6

Préambule

Les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles attachent à un dialogue social constructif et responsable, facteur d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuant à son développement. Les mutations majeures du secteur bancaire, les transformations de l'entreprise ainsi que les réformes législatives successives nécessitent de repenser en profondeur l'organisation du dialogue social.

C'est dans ce contexte que, à la suite de la conférence sociale organisée au niveau de l'entreprise en février 2016, la Direction a ouvert des négociations en vue d'un nouvel accord relatif au dialogue social. Dès l'ouverture des premières négociations, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise se sont entendues pour adapter le cadre légal aux spécificités de l'entreprise et ainsi conserver un dialogue social de qualité.

Interrompues en raison de l'organisation des élections professionnelles en 2016, ces négociations ont repris en début d'année 2017. Après dix séances de négociation, par courrier du 10 juillet 2017, la Direction de LCL a notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise la dénonciation de l'accord relatif au dialogue social du 2 juillet 2007 ainsi que de l'ensemble de ses avenants encore en vigueur à cette date (avenants du 24/03/2009, du 15/03/2010 et du 8/02/2016). Cette dénonciation avait pour objectif de réaffirmer la volonté de la Direction de refondre intégralement le dialogue social au sein de LCL.

Après une nouvelle interruption des négociations initiée par la Direction suite aux profondes mutations apportées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, ses décrets d'application et sa loi de ratification du 29 mars 2018, les négociations ont repris chez LCL en date du 12 juin 2018. Elles ont été définitivement clôturées le 30 octobre après 17 séances de négociation.

Convaincues de l'importance pour LCL de rénover l'intégralité du dialogue social, les parties signataires ont établi un socle conventionnel tenant compte

des spécificités de l'entreprise, en adaptant la structure des instances représentatives du personnel et de la délégation syndicale ;
des nouvelles technologies, en vue de faciliter les échanges entre les représentants du personnel élus ou désignés ainsi qu'entre ces représentants et la Direction.

Ainsi, le présent accord a pour objectif, à compter des prochaines élections professionnelles, de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social au sein de LCL, tant au niveau central que local et d'octroyer des moyens adaptés à l'ensemble des acteurs du dialogue social pour qu'ils puissent remplir efficacement leur mission, tout en permettant à la majorité d'entre eux de continuer à exercer leur métier au plus près du terrain.

Dans ce cadre et au regard du maillage territorial de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité porter une attention particulière à la représentation de proximité en renforçant significativement les moyens des commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Enfin, consciente de l'importance des changements que va engendrer ce nouveau mode de fonctionnement et de l'enjeu du repositionnement professionnel des salariés qui n'auront plus de mandats ou qui n'exerceront plus leurs mandats à temps plein, la Direction s'engage auprès des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise à ouvrir des discussions sur les parcours syndicaux dans l'éventualité où les négociations en cours menées au niveau du Groupe n'aboutiraient pas ou ne traiteraient pas de la réintégration des représentants des organisations syndicales et des représentants élus du personnel, de leur mobilité et/ou du maintien de leur rémunération variable.

G.S.

Titre 1 : La représentation syndicale au sein de LCL

Chapitre 1 : La représentation syndicale au niveau de l'entreprise

Section 1 : Composition

Article 1 : Délégué syndical national

1.1. Rôle et désignation

Chaque organisation syndicale représentative (OSR) au niveau de l'entreprise peut, dans les conditions de l'article L.2143-5 du code du travail, désigner parmi les membres du personnel de LCL un Délégué Syndical central, appelé chez LCL Délégué Syndical National (DSN).

Le DSN a vocation à représenter directement son OSR auprès de la Direction générale de LCL, basée à Villejuif, et notamment dans les négociations collectives nationales au sein de l'entreprise.

Il exerce son mandat à temps plein (soit 134 heures par mois) au sein du siège opérationnel[1]. Pendant la durée de son mandat, le DSN est rattaché administrativement à la DRH centrale. Ce rattachement administratif n'a pas pour effet de faire perdre au DSN les éventuels mandats que celui-ci occuperait au sein de son établissement d'origine.

En cas d'élections professionnelles au cours de son mandat, le DSN peut demander à être électeur et éligible soit dans l'établissement correspondant à son rattachement administratif (DRH centrale), soit dans l'établissement dont relève l'unité de travail au sein de laquelle il était administrativement rattaché avant sa désignation comme DSN.

Le mandat du DSN prend fin de plein droit dans les conditions légales en vigueur.

1.2. Statut

Les DSN bénéficient des dispositions prévues par les articles L.2421-1 et suivants du code du travail.

Dès la fin de leur mandat, les DSN sont réintégrés dans leur emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

Article 2 : Délégué syndical national adjoint

2.1. Rôle et désignation

Chaque OSR au niveau de l'entreprise peut désigner parmi les membres du personnel de LCL un Délégué syndical national adjoint (DSNA), dans les conditions de l'article L.2143-5 du code du travail.

Il a vocation à seconder le DSN dans sa fonction et à le remplacer en cas d'absence de celui-ci.

Il exerce son mandat à temps plein (soit 134 heures par mois) au sein du siège opérationnel. Pendant la durée de son mandat, le DSNA est rattaché administrativement à la DRH centrale. Ce rattachement administratif n'a pas pour effet de faire perdre au DSNA les éventuels mandats que celui-ci occuperait au sein de son établissement d'origine.

[1] Le siège opérationnel correspond au périmètre d'établissement tel que défini à l'article 33 du présent accord.

G.S.
G
V6

En cas d'élections professionnelles au cours de son mandat, le DSNA peut demander à être électeur et éligible soit dans l'établissement correspondant à son rattachement administratif (DRH centrale), soit dans l'établissement dont relève l'unité de travail au sein de laquelle il était administrativement rattaché avant sa désignation comme DSNA.

Le mandat du DSNA prend fin de plein droit dans les conditions légales de fin du mandat de DS en vigueur.

2.2. Statut

Les DSNA bénéficient des dispositions prévues par les articles L.2421-1 et suivants du code du travail.

Dès la fin de leur mandat, les DSNA sont réintégrés dans leur emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

Article 3 : Permanents syndicaux nationaux

3.1. Rôle et désignation

Les OSR au niveau de l'entreprise disposent de postes de permanents syndicaux nationaux dans les conditions prévues à l'article 3.3 du présent accord. Les permanents syndicaux nationaux exercent des fonctions administratives pour le compte de chaque OSR au niveau de l'entreprise.

Ils sont désignés, par les OSR au niveau de l'entreprise, parmi le personnel de LCL.

La DRH centrale sera informée un mois avant que ces désignations puissent prendre effet, et ce afin de permettre la gestion du remplacement des collaborateurs à leur poste d'origine.

Ils exercent leur mandat de permanents syndicaux nationaux au sein du siège opérationnel de LCL. Pendant la durée de leur mandat, les permanents syndicaux nationaux sont rattachés administrativement à la DRH centrale (sauf s'ils exercent leur mandat à mi-temps tel que précisé au sein de l'article 4 du présent accord). Ce rattachement administratif n'a pas pour effet de faire perdre aux permanents administratifs les éventuels mandats que ceux-ci occuperaient au sein de leur établissement d'origine.

En cas d'élections professionnelles, les permanents syndicaux nationaux peuvent, à condition d'exercer leur mandat à temps plein (soit 134 heures par mois), demander à être électeurs et éligibles soit dans l'établissement correspondant à leur rattachement administratif (DRH centrale), soit dans l'établissement dont relève l'unité de travail au sein de laquelle ils étaient administrativement rattachés avant leur désignation comme permanents syndicaux nationaux.

Le mandat des permanents syndicaux nationaux prend fin de plein droit lorsque survient l'une des circonstances suivantes :

- perte par le syndicat désignataire de sa représentativité ou du niveau de représentativité requis ;
- départ du salarié de l'entreprise ;
- révocation par le syndicat ou démission de ses fonctions de permanent.

3.2. Statut

Ils ne bénéficient pas de la protection prévue à l'article L.2411-1 du code du travail, sauf s'ils détiennent par ailleurs, un mandat désignatif ou électif.

A la fin de leur mandat, les permanents syndicaux nationaux sont réintégrés dans leur emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

La réintégration des permanents syndicaux nationaux sera effective à compter de l'arrivée de leurs éventuels remplaçants désignés par l'OSR.

3.3. Nombre de permanents syndicaux nationaux

Chaque OSR au niveau de l'entreprise dispose d'un poste de permanent syndical national pour l'aider à faire fonctionner sa délégation nationale.

En complément, un permanent syndical national supplémentaire est accordé à chaque OSR au niveau de l'entreprise ayant obtenu plus de 22% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités sociaux et économiques (CSE) d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

Le nombre de permanents syndicaux nationaux est actualisé à l'occasion du renouvellement des CSE d'établissement, en fonction des résultats des élections professionnelles.

Section 2 : Moyens

Article 4 : Heures de délégation

Les DSN, les DSNA et les permanents syndicaux nationaux exercent leurs mandats à temps plein (soit 134 heures par mois).

Il peut être admis, par exception, que chaque poste de permanent syndical national alloué dans les conditions de l'article 3.3 du présent accord soit occupé par deux permanents syndicaux nationaux à mi-temps (soit 67 heures par mois). Ces permanents à mi-temps restent affectés dans leur direction d'origine.

Ils continuent d'exercer leur activité professionnelle excepté dans le cas où ils seraient considérés comme des permanents de fait en vertu des critères définis à l'article 60 du présent accord.

Article 5 : Local

Chaque OSR au niveau de l'entreprise dispose d'un local situé dans les bâtiments du siège opérationnel de LCL. Un local s'entend d'une pièce fermée à clef servant aux activités de l'OSR. Il est composé d'un open space au sein duquel est installé un bureau individuel fermé et un local pour l'imprimante multifonctions.

Ces locaux sont distincts de ceux mis à disposition des représentants du personnel élus. Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

En fonction des réorganisations et contraintes immobilières, la Direction pourra être amenée à proposer, dans un délai de prévenance raisonnable, un nouvel emplacement pour le local susvisé. Ce nouveau local devra permettre un exercice normal des fonctions des organisations syndicales.

Le local comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels. Il dispose à ce titre, de bureaux, de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, de lignes téléphoniques, ainsi que du matériel informatique relié à une imprimante multifonctions et bénéficiant d'un accès Internet et intranet. Chaque permanent syndical à temps plein dispose à ce titre, d'un ordinateur individuel équipé des logiciels bureautiques standards.

Le matériel informatique et bureautique mis à disposition des OSR au niveau de l'entreprise reste la propriété de l'entreprise. Il obéit aux règles habituelles et à l'équipement standard en vigueur chez LCL.

G.S.

GM

VG

L'entretien et le remplacement de ces matériels sont assurés par LCL.

L'accès à l'imprimante multifonctions est limité à un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de l'OSR. Les tirages en nombre ne sont donc pas admis. De la même manière, l'entreprise ne prend en charge que les dépenses normales de consommations téléphoniques du matériel mis à disposition par LCL.

Par ailleurs, les OSR au niveau de l'entreprise disposent d'une salle de réunion commune destinée à leur usage exclusif. Elles disposent également, comme tous les collaborateurs de l'entreprise, d'un accès, sur réservation, aux salles de réunion du siège opérationnel de LCL ou de tout autre bâtiment où elles seraient susceptibles de se réunir.

Article 6 : Budget

Chaque OSR au niveau de l'entreprise reçoit de la Direction une dotation budgétaire annuelle, destinée à participer aux frais de fonctionnement et d'animation de ses différentes sections syndicales dans l'entreprise.

6.1. Modalités de calcul et de versement

La dotation budgétaire comporte une partie fixe et une partie variable.

La partie fixe s'élève à 31 000€ par an, par OSR.

La partie variable est déterminée en fonction des résultats obtenus par chaque OSR au niveau de l'entreprise au premier tour des élections professionnelles des titulaires des CSE d'établissement, comme suit :

- soit une somme complémentaire de 10 000 € octroyée aux OSR qui ont recueilli entre 15% inclus et 20% exclus des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des CSE d'établissement, quel que soit le nombre de votants.
- soit une somme complémentaire de 25 000 € octroyée aux OSR qui ont recueilli entre 20% inclus et 22% exclus des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des CSE d'établissement, quel que soit le nombre de votants.
- soit une somme complémentaire de 40 000 € octroyée aux OSR qui ont recueilli au moins 22% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des CSE d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

La dotation budgétaire est donc au plus égale à 71 000€ par an, s'agissant d'une OSR ayant recueilli au moins 22% des suffrages exprimés, au premier tour des dernières élections des titulaires des CSE d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

Le montant de la dotation budgétaire est calculé par année civile. La dotation est versée par la Direction en totalité en début d'année, sur le compte bancaire de l'OSR chez LCL dont les coordonnées sont communiquées par le DSN.

Par exception, les années où se déroulent les élections professionnelles, la dotation est versée en deux fois sur le compte bancaire de l'OSR chez LCL :

- en début d'année, sur la base de la représentativité des dernières élections, pour la période du 1er janvier à la date d'expiration des mandats ;
- dans le mois suivant les élections, sur la base de la représentativité des nouvelles élections, pour la période de la date de début des mandats jusqu'au 31 décembre.

GM

G.S.
16

Il est rappelé que la représentativité des OS s'apprécie à l'issue du premier tour des élections des CSE d'établissement, pour la durée des mandats. Elle n'est pas modifiée dans le cours du cycle électoral quelles que soient les circonstances.

6.2. Objet et modalités d'utilisation

La dotation budgétaire est destinée notamment au financement des dépenses suivantes :

- Frais de déplacement des collaborateurs titulaires d'un mandat désignatif[2] (DSN et DSNA, délégués syndicaux et RS) engagés à l'occasion de l'exercice de leur mandat et qui peuvent correspondre à des frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- Investissements en matériel, notamment informatique, au-delà de l'équipement de base fourni par la Direction aux délégations syndicales nationales ;
- Frais d'économat, dont les fournitures de bureau nécessaires au fonctionnement des locaux syndicaux centraux et d'établissement ;
- Frais de publication des tracts syndicaux ;
- Frais d'abonnement à une box internet ;
- Frais de documentation et d'abonnement à des périodiques ;
- Frais de formations spécifiques.

Les frais sont remboursés aux intéressés par les OSR sur justificatifs et selon les règles propres à chaque OSR. A ce titre, les OSR assument la responsabilité des versements et de leur traitement.

La dotation budgétaire est gérée par le DSN qui s'engage à l'utiliser conformément à l'objet pour lequel elle est prévue.

Article 7 : Autorisations d'absence

Conformément à l'article 11 de la Convention collective nationale de la banque (CCB), actuellement en vigueur, les OSR au niveau de l'entreprise ou les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau d'un ou de plusieurs établissements bénéficient d'autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise de manière à faciliter leur fonctionnement, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales.

En application de cet article, deux quotas, exprimés en jours ouvrés, sont ainsi calculés dans le périmètre de représentativité de l'organisation syndicale pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente :

- au niveau de l'entreprise pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise
- au niveau du ou des établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de cet ou de ces établissements[3].

G.S

GM

V6

[2] Il est précisé que les permanents syndicaux nationaux tels que prévus à l'article 3 du présent accord n'ont pas vocation à se déplacer.
[3] La notion d'établissement étant celle définie pour le CSE au sens de l'article 33 du présent accord

7.1. Quota instances syndicales

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

Effectif[4]	Nombre de jours ouvrés
jusqu'à 200 salariés	2
jusqu'à 300 salariés	3
jusqu'à 400 salariés	4
jusqu'à 500 salariés	5
jusqu'à 600 salariés	6
jusqu'à 700 salariés	7
jusqu'à 800 salariés	8
jusqu'à 900 salariés	9
jusqu'à 1000 salariés	10

Sont ajoutés par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés, sachant que les modalités d'attribution des jours ouvrés de la première tranche du barème inférieur à 1 000 salariés s'appliquent à toutes les tranches supplémentaires.

7.2. Quota congrès syndicaux

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

Effectif[4]	Nombre de jours ouvrés
jusqu'à 1 000 salariés	3

Sont ajoutés par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 3 jours ouvrés.

7.3. Modalités d'utilisation

Ces autorisations d'absence devront faire l'objet d'une demande auprès de la DRH centrale et d'une information parallèle au Responsable relations sociales (RRS) compétent au moins huit jours calendaires à l'avance pour le quota instances syndicales ou trente jours calendaires à l'avance pour le quota congrès syndicaux. Elles seront accompagnées de la présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du DSN ou, à défaut, du DS d'établissement.

Elles sont décomptées en journées et demi-journées. Un même collaborateur ne pourra bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées au sens de l'article 7.1 du présent accord que dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

En outre, le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement[5] en cas de pluralité d'établissements.

[4] Correspond à l'effectif rémunéré de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de cet ou de ces établissements.

[5] La notion d'établissement étant celle définie pour le CSE au sens de l'article 33 du présent accord.

G.S.

Gr

Vb

Il est égal à :

- 1 si l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente est inférieur à 100 salariés,
- 1%[6] de l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés.

Pour une entreprise ou un établissement de moins de 1 000 salariés[7], ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1% à 2%[6] pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

Article 8 : Congés des permanents syndicaux

8.1. Congés sans solde

Conformément à l'article 12 de la CCB, les salariés membres d'OSR au niveau de la branche peuvent obtenir un congé de longue durée en vue d'exercer une fonction de permanent à l'extérieur de LCL, auprès de la fédération ou de la confédération syndicale.

Les demandes de départ, de renouvellement et de réintégration devront être présentées à la DRH centrale trois mois avant leur prise d'effet.

Ce congé n'est pas rémunéré et entraîne la suspension du contrat de travail.

8.2. Congés de mise à disposition

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un seul salarié de l'entreprise, qui est mis à la disposition de la fédération, ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, en application et dans les conditions prévues par l'artide 12 alinéa 5 de la CCB.

8.3. Modalités communes

Pendant la durée de leur congé ou de leur mise à disposition, les collaborateurs concernés restent rattachés à la DRH centrale. Avant leur départ, ils sont reçus pour un entretien avec un représentant de la DRH, en présence de leur DSN. Cet entretien a pour objet d'évoquer leur évolution de carrière afin de préparer très en amont leur réintégration.

Dès réception de la demande de réintégration, le collaborateur est reçu en entretien par la DRH centrale en vue de définir l'orientation professionnelle recherchée et les actions nécessaires, notamment en termes de formation, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

Les collaborateurs bénéficiant des congés visés peuvent être électeurs et éligibles aux élections professionnelles pendant la durée de leur congé, dans leur établissement d'origine, au sens CSE.

Au terme de leur congé, ces collaborateurs sont assurés d'être réintégrés dans leur emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

[6] Ce chiffre est, le cas échéant, arrondi au nombre entier le plus proche
[7] Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente

G.S.

V6

Chapitre 2 : La représentation syndicale au niveau de l'établissement

Section 1 : Acteurs de la représentation locale

A titre préliminaire, il est rappelé que le cadre de désignation du délégué syndical (DS) chez LCL est le périmètre du CSE d'établissement, reconnu comme établissement distinct pour la désignation des DS.

Article 9 : Délégués syndicaux légaux

9.1. Cadre de l'institution

Conformément à l'article L.2143-3 du code du travail, chaque OSR dans l'établissement tel que défini à l'article 33 du présent accord et qui y constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux légaux (DSL) dans les limites et conditions prévues par la loi.

Le mandat du DSL prend fin de plein droit dans les conditions légales en vigueur.

9.2. Nombre de DS légaux

Le nombre de DSL est déterminé conformément aux dispositions des articles L.2143-12 et R.2143-2 du code du travail.

Des modalités spécifiques sont prévues pour l'application de l'article L.2143-4 du code du travail relatif au délégué syndical supplémentaire, compte tenu de l'absence du collège électoral « employés »[8].

Chaque OSR dans l'établissement qui a obtenu lors de l'élection des CSE d'établissement un ou plusieurs élus dans le premier collège (collège « techniciens des métiers de la banque ») relevant d'un niveau compris entre C et E de la CCB et qui, au surplus, compte au moins un élu dans le collège technicien d'un niveau supérieur à E ou dans le collège cadre peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des CSE d'établissement (quel que soit le nombre de votants) appartenant à l'un ou l'autre collège relevant d'un niveau de classification supérieur à E.

Article 10 : Délégués syndicaux conventionnels d'établissement

En sus des dispositions légales et sans qu'il soit dérogé à l'ensemble des dispositions relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, notamment au titre des articles L.2143-1 à L.2143-3 du code du travail, chaque OSR au niveau de l'établissement au sens de l'article 33 du présent accord, dispose de la faculté de désigner un délégué syndical conventionnel d'établissement (DSCE) sur le périmètre de chaque CSE d'établissement de LCL.

Le mandat du DSCE prend fin de plein droit dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 : Délégués syndicaux référents

Les OSR au niveau de l'entreprise peuvent désigner, dans les établissements au sens de l'article 33 du présent accord dans lesquelles elles sont représentatives, parmi leurs délégués syndicaux (DSL ou DSCE) d'établissement, un DS référent. Ces désignations sont réalisées par la fédération, le syndicat national, ou le DSN.

[8] L'application de cette disposition est conditionnée à la mise en place lors des élections professionnelles des deux collèges électoraux tels que mentionnés à l'article 34 du présent accord.

G.S.

Le DS référent a vocation à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'établissement, du Responsable ressources humaines (RRH) ainsi que du RRS. Il assure la coordination entre sa délégation nationale et les représentants du personnel élus ou désignés au sein du périmètre d'établissement sur lequel il exerce son mandat.

Dans la mesure où le DS référent est nécessairement DSL ou DSCE, la fin du mandat de DS référent est liée à la fin du mandat de DSL ou DSCE.

Section 2 : Moyens

Article 12 : Heures de délégation

12.1. DSL et DSCE

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux (DSL et DSCE) disposent de crédits d'heures fixés, conformément à l'article L.2143-13 du code du travail, en fonction de l'effectif de l'établissement distinct tel que défini à l'article 33 du présent accord, soit à ce jour :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre mensuel d'heures de délégation
50 à 150	12
151 à 499	18
500 et plus	24

Ce temps peut être dépassé dans les conditions légales en cas de circonstances exceptionnelles.

12.2. DS référent

Le DS référent bénéficie d'un mi-temps (soit 67 heures par mois) en sus du crédit d'heures dont il dispose au titre de l'article 12.1 ci-dessus.

Les heures de délégation supplémentaires extra-légales allouées au DS référent sont attachées à sa mission pour en faciliter l'exercice. En ce sens, elles ne peuvent pas être réparties avec d'autres délégués syndicaux. Elles ne peuvent pas non plus être reportées d'un mois sur l'autre.

Article 13 : Local

Dans chaque établissement distinct au sens de l'article 33 du présent accord, chaque OSR au niveau de l'établissement dispose de son propre local.

Un local s'entend d'une pièce fermée à clef servant aux activités de l'OSR.

Ce local est, dans la mesure du possible, situé dans un des bâtiments du siège administratif[9] de l'établissement. A défaut et après échanges avec l'OSR concernée, ce local sera situé à proximité d'une des implantations principales de l'établissement.

Ce local comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels. Il dispose à ce titre, de bureaux, de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, de lignes téléphoniques ainsi que du matériel informatique relié à une imprimante multifonctions partagée entre les différentes OS et bénéficiant d'un accès Internet et intranet.

Le matériel informatique et bureautique mis à disposition des OSR au niveau de l'établissement reste la propriété de l'entreprise. Il obéit aux règles habituelles et à l'équipement standard en vigueur chez LCL.

[9] Le siège administratif d'un établissement correspond à l'emplacement géographique de ses bâtiments principaux.

G.S.
G
V6

L'entretien et le remplacement de ces matériels sont assurés par LCL.

L'accès à l'imprimante multifonctions est limité à un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de l'OSR. Les tirages en nombre ne sont donc pas admis. De la même manière, l'entreprise ne prend en charge que les dépenses normales de consommations téléphoniques du matériel mis à disposition par LCL

Les OSR au niveau de chaque établissement disposent, comme tous les collaborateurs de l'entreprise, d'un accès, sur réservation, aux salles de réunion du siège administratif de l'établissement ou de tout autre bâtiment où elles seraient susceptibles de se réunir.

Par ailleurs, LCL s'engage à faire ses meilleurs efforts pour mettre à disposition un espace de travail afin de permettre aux permanents de fait tels que définis à l'article 60 du présent accord, rattachés à des périmètres hors Ile de France (dont siège opérationnel), de ne pas être contraints à se déplacer quotidiennement au sein du local syndical visé au paragraphe ci-dessus lorsque leur lieu de résidence principale est à plus de cinquante kilomètres dudit local.

LCL fera également ses meilleurs efforts pour mettre à disposition des porteurs de mandats des espaces de travail partagés dits « bureaux de passage » afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs prérogatives compte tenu du maillage territorial de chaque établissement.

En fonction des réorganisations et contraintes immobilières, la Direction pourra être amenée à proposer, dans un délai raisonnable, un nouvel emplacement pour les locaux susvisés. Ces locaux devront permettre un exercice normal des fonctions des organisations syndicales.

Article 14 : Budget

Les frais engagés par les acteurs de la représentation syndicale locale sont pris en charge et remboursés par leur délégation nationale, notamment sur le budget octroyé par la Direction au titre de l'article 6 du présent accord.

Titre 2 : Les instances représentatives du personnel

Chapitre 1 : Les instances représentatives du personnel centrales

Sous-chapitre 1 : Le comité social et économique central

Section 1 : Cadre de l'institution

Article 15 : Missions et attributions générales

Le comité social et économique (CSE) central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est seul informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière et décidés au niveau de l'entreprise notamment dans les cas définis aux articles L.2312-42 à L.2312-51 du code du travail ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (articles L.2316-1 et suivants du code du travail).

Par ailleurs, conformément à l'article L.2312-22 du code du travail, le CSE central est également seul informé et consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il est donc convenu que les trois consultations récurrentes susvisées sont menées uniquement au niveau de l'entreprise, auprès du CSE central. Elles sont encadrées par les dispositions de l'article 19.1 du présent accord.

De la même façon, conformément à l'article L.2316-1 du code du travail, le CSE central est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L.2312-8 du code du travail.

Article 16 : Composition

16.1. Le président

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant.

Ce dernier peut se faire assister, lors des réunions, par trois collaborateurs appartenant à la Direction et par des collaborateurs ayant la responsabilité d'un sujet à l'ordre du jour ou encore ayant la capacité de répondre aux éventuelles questions relatives à un sujet à l'ordre du jour.

Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

V6

G.S.

16.2. Les membres titulaires et suppléants

Conformément à l'article L.2316-4 du code du travail, le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par les CSE d'établissement parmi leurs membres, dans les conditions fixées ci-après. Les sièges des élus titulaires au CSE central ne peuvent être pourvus que par des élus titulaires aux CSE d'établissement. A contrario, les sièges des élus suppléants au CSE central peuvent être pourvus soit par des élus titulaires aux CSE d'établissement soit par des élus suppléants.

Compte tenu des effectifs actuels de l'entreprise, le CSE central est composé de 25 titulaires et 25 suppléants au regard de l'article R.2316-1 du code du travail. Lors de chaque nouvelle mandature, le nombre de membres au CSE central pourra être revu en fonction de l'évolution des effectifs de l'entreprise.

Il est convenu que la répartition des sièges au CSE central sera réalisée compte tenu de la représentativité nationale des OSR dans chaque collège.

Le nombre de sièges au CSE central sera donc réparti entre les OSR à proportion de leur représentativité au niveau de l'entreprise dans les collèges, à l'issue du premier tour des élections des CSE d'établissement. La répartition des sièges au CSE central s'effectuera ainsi en respectant la double proportion existant, d'une part, globalement au niveau de l'entreprise entre les différents collèges et, d'autre part, la représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste. Dans l'hypothèse où la règle utilisée ne permettrait pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales, le ou les sièges en suspens seront attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des CSE d'établissement dans le collège considéré. C'est dans le respect de cette répartition que les CSE d'établissement procéderont à l'élection des membres du CSE central, selon les modalités précises qui seront arrêtées lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP).

Les organisations syndicales veilleront à présenter, dans la mesure du possible, des candidats sur l'ensemble des établissements de l'entreprise afin que chaque établissement soit représenté au niveau du CSE central.

Conformément aux dispositions de l'article L.2316-10 du code du travail, les membres du CSE central sont élus tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des CSE d'établissement.

Pour autant, le mandat des membres au CSE central, étant subordonné à celui détenu auprès d'un CSE d'établissement, la perte d'un mandat au CSE d'établissement, pour l'une des raisons prévues à l'article L.2314-33 du code du travail, entraîne celle du mandat au CSE central.

Le remplacement par un suppléant au CSE central doit être organisé dès lors qu'il y a indisponibilité provisoire ou définitive d'un membre titulaire élu au CSE central.

Le remplacement s'effectue en privilégiant le critère de l'appartenance syndicale. Aussi, dans ces cas, un membre titulaire élu au CSE central est remplacé par un suppléant élu au CSE central présenté par la même OSR qui a présenté le membre élu titulaire à remplacer et qui appartient à la même catégorie professionnelle.

S'il n'existe pas de suppléants élus qui répondent à ces critères, l'organisation syndicale qui a présenté le membre élu titulaire à remplacer, propose un candidat au siège de titulaire et un candidat au siège de suppléant relevant de la même catégorie professionnelle que le titulaire à remplacer.

Le CSE d'établissement auquel sont rattachés les candidats procède à leur élection, dans les conditions précitées.

G.S.

V6

16.3. Le bureau du CSE central

Lors de la réunion de constitution, le CSE central désigne, en particulier, parmi ses membres titulaires, un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier en vertu de l'article R.2316-3 du code du travail. Ces désignations sont entérinées par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail.

16.4. Les Représentants syndicaux au CSE central

Conformément à l'article L.2316-7 du code du travail, chaque OSR dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Ces Représentants Syndicaux (RS) au CSE central ainsi désignés assistent aux séances du CSE central avec voix consultative.

16.5. Les personnalités invitées aux réunions du CSE central

Conformément à l'article L.2316-4 du code du travail, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister à titre consultatif aux réunions du CSE central lorsqu'elles portent sur des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ces personnes sont celles compétentes sur le lieu d'implantation des bâtiments principaux du siège opérationnel de l'entreprise.

Section 2 : Fonctionnement

Article 17 : Réunions préparatoires

Chaque réunion plénière du CSE central - qui fait l'objet d'une convocation par l'employeur- est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres titulaires du CSE central et les représentants syndicaux au CSE central. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite d'une journée par réunion préparatoire, y compris délais de route.

En l'absence du titulaire à la réunion plénière du CSE central, le suppléant qui a vocation à le remplacer à cette réunion plénière assiste à la réunion préparatoire.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille de la réunion plénière qui a fait l'objet d'une convocation par l'employeur. Lorsque cette réunion plénière est organisée par visio-conférence en vertu de l'article 18 du présent accord, la réunion préparatoire qui précède obéit aux mêmes modalités d'organisation. A défaut, les frais de déplacement tels que prévus à l'article 57 du présent accord ne seront pas pris en charge par la Direction.

Article 18 : Réunions plénières

18.1. Séquencement et déroulement des réunions

Le CSE central se réunit une fois par mois, en principe sur une durée d'une journée, à l'exception du mois d'août, sur convocation de son président.

Conformément à l'article L.2314-1 du code du travail, un suppléant ne peut assister aux réunions du CSE central qu'en l'absence d'un titulaire et selon les règles de remplacement définies à l'article 16.2 du présent accord.

G.S.

 V6

En application de l'article L.2315-27 du code du travail, au moins quatre des réunions annuelles du CSE central sont consacrées, en tout ou partie, aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Sur les onze réunions annuelles programmées du CSE central, trois réunions pourront être organisées par voie de visio-conférence. Dans ce cas, chaque membre du CSE central se connectera au numéro de visio-conférence communiqué par la Direction à partir de la salle dotée du matériel nécessaire et située au plus proche de son domicile. Les modalités de vote et de fonctionnement seront cadrées avant la première réunion organisée sous forme de visio-conférence.

En outre, le CSE central peut être convoqué à des réunions exceptionnelles à la demande :

- du président,
- ou de la majorité de ses membres, conformément à l'article L.2316-15 du code du travail.

Il est précisé que le temps passé aux réunions du CSE central par les membres titulaires (ou suppléants remplaçant un titulaire) et les représentants syndicaux au CSE central est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R.2314-1 du code du travail.

18.2. Convocation, ordre du jour et documents afférents à l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE central est établi par le président (ou son représentant) et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint), selon les modalités prévues au code du travail.

Conformément à l'article L.2315-29 du code du travail, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président (ou son représentant) ou le secrétaire (ou le secrétaire adjoint).

Exceptionnellement, notamment en cas d'impossibilité pour le secrétaire ou le secrétaire adjoint de rencontrer le président pour arrêter l'ordre du jour, les signatures pourront s'opérer par le biais d'une signature électronique.

Une fois l'ordre du jour co-signé et conformément à l'article L.2316-17 du code du travail, le président convoque le CSE central huit jours calendaires avant la date programmée pour la réunion. La convocation, l'ordre du jour et les documents éventuels afférents à l'ordre du jour sont déposés simultanément au sein de l'outil SharePoint (ou tout autre outil qui le remplacerait) accessible aux titulaires, suppléants et représentants syndicaux au CSE central. Il est précisé que les informations et consultations récurrentes du CSE central sont insérées dans la rubrique base de données économiques et sociales (BDES) d'entreprise.

L'ensemble des membres du CSE central est informé de la mise en ligne des documents par le biais d'une alerte électronique. Cette information vaut preuve de la mise à disposition de l'ensemble des informations qui doivent être transmises par la Direction ou son représentant aux membres de l'instance au titre des obligations légales et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un ou plusieurs points à l'ordre du jour ont trait à la santé, la sécurité ou les conditions de travail, la convocation, l'ordre du jour et les documents éventuels afférents à cet ordre du jour sont envoyés par courrier électronique aux personnalités invitées aux réunions telles que désignées à l'article 16.5 du présent accord.

18.3. Procès-verbaux

Pour chaque réunion, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE central (ou le secrétaire adjoint) dans un délai de 21 jours calendaires avec l'aide le cas échéant, d'une société externe de sténotypie rémunérée par le CSE central sur son budget de fonctionnement.

G.S.

Article 19 : Consultations et expertises

19.1. Les consultations récurrentes

La périodicité des consultations récurrentes visées à l'article 15 du présent accord s'établit comme suit :

- Une fois par an concernant la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Une fois tous les deux ans concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- Une fois tous les trois ans concernant les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'année ou les années où aucune consultation n'est prévue sur les orientations stratégiques ou sur la politique sociale, un point d'information est réalisé auprès du CSE central sur ces sujets.

Le CSE central se prononce par un avis unique pour chacun des trois blocs de consultations susvisés. Cet avis unique porte donc sur l'ensemble des thèmes propres à chacune des trois consultations récurrentes et définies respectivement aux articles L.2312-24, L.2312-25 et L.2312-26 du code du travail.
Il est convenu que, le cas échéant, le CSE central choisira, dans la mesure du possible, le même cabinet d'expertise pour les trois blocs de consultations récurrentes.

Les délais de consultation applicables pour l'ensemble des consultations récurrentes sont ceux définis à l'article R.2312-6 du code du travail. Ceux-ci courent à compter de la mise à disposition des informations relatives aux consultations dans la BDES.

19.2. Les consultations ponctuelles

Pour les consultations mentionnées à l'article R.2312-5 du code du travail, le CSE central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 2 mois, sauf accord spécifique, qu'il vote une expertise ou non, lorsqu'il est seul consulté ou lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement.

Ce délai commence à courir à compter de la date à laquelle la Direction a communiqué les informations au CSE central via SharePoint (ou tout autre outil qui le remplacerait). Exceptionnellement, les informations relatives à un point inscrit à l'ordre du jour pourront être remises sur table le jour de la réunion plénière. Dans ce cas, le délai de consultation commencera à courir à compter de la date de la réunion où les informations auront été remises aux membres du CSE central et un complément d'informations pourra être réalisé dans les délais impartis.

Afin de respecter les prérogatives déléguées auprès de la Commission santé, sécurité, et conditions de travail (CSSCT) centrale en application de l'article 24 du présent accord, lorsqu'un projet important[10] est susceptible d'impacter la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs, l'employeur convoque la CSSCT centrale après la réunion d'information du CSE central. La CSSCT centrale a alors la mission d'étudier ces impacts afin d'éclairer le CSE central, qui reste seul compétent pour rendre un avis.

[10] Un projet important s'apprécie au regard du nombre significatif de collaborateurs concernés par ce projet et de la nature des impacts occasionnés pour ces collaborateurs lorsque ceux-ci sont susceptibles d'affecter durablement et significativement la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs.

G.S.

Section 3 : Moyens

Article 20 : Heures de délégation

Les membres du CSE central ne disposent pas de crédit d'heures propre pour exercer leur mandat au sein de cette instance. Les membres titulaires du CSE central bénéficient néanmoins d'un crédit d'heures de délégation au titre de leur mandat exercé au sein du CSE d'établissement tel que précisé à l'article 40 du présent accord.

Il est attribué un crédit d'heures de délégation spécifique à certains membres du bureau du CSE central.

Ce crédit d'heures spécifique est déterminé ci-après :

- Secrétaire : il exerce son mandat à temps plein (soit 134 heures par mois) au sein du siège opérationnel. Pendant la durée de son mandat, le secrétaire du CSE central est rattaché administrativement à la DRH centrale. Ce rattachement administratif n'a pas pour effet de faire perdre au secrétaire du CSE central les éventuels mandats que celui-ci occuperait au sein de son établissement d'origine. En cas d'élections professionnelles, le secrétaire du CSE central peut demander à être électeur et éligible soit dans l'établissement correspondant à son rattachement administratif (DRH centrale), soit dans l'établissement dont relève l'unité de travail au sein de laquelle il était administrativement rattaché avant sa désignation comme secrétaire du CSE central.
- Secrétaire adjoint : il bénéficie de 20 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord.
- Trésorier : il bénéficie de 10 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord.

Ces heures de délégation spécifiques supplémentaires, allouées aux membres du bureau du CSE central susvisés, sont attachées à leur fonction pour en faciliter l'exercice. En ce sens, elles ne peuvent pas être mutualisées avec d'autres membres titulaires ou suppléants du CSE central ou d'un CSE d'établissement ou encore d'autres instances. Elles ne peuvent pas non plus être reportées d'un mois sur l'autre.

Par ailleurs, le RS au CSE central bénéficie d'un mi-temps (soit 67 heures par mois) en sus du crédit d'heures dont il bénéficie le cas échéant en tant que membre élu ou désigné d'un CSE d'établissement.

Article 21 : Local

Le CSE central dispose d'un local situé au sein du siège opérationnel de LCL. Un local s'entend d'une pièce fermée à clef servant aux activités du CSE central.

En fonction des réorganisations et contraintes immobilières, la Direction pourra être amenée à proposer, dans un délai raisonnable, un nouvel emplacement pour le local susvisé. Ce nouveau local devra permettre un exercice normal des fonctions des élus du CSE central.

Le local comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels. Il dispose à ce titre, de bureaux, de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, de lignes téléphoniques ainsi que du matériel informatique relié à une imprimante multifonctions et bénéficiant d'un accès Internet et Intranet. Chaque permanent administratif à temps plein dispose d'un ordinateur individuel équipé des logiciels bureautiques standards.

Le matériel informatique et bureautique mis à disposition du CSE central reste la propriété de l'entreprise. Il obéit aux règles habituelles et à l'équipement standard en vigueur chez LCL.

L'entretien et le remplacement de ces matériels sont assurés par LCL.

G.S.
V6

L'accès à l'imprimante multifonctions est limité à un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif du CSE central. Les tirages en nombre ne sont donc pas admis. De la même manière, l'entreprise ne prend en charge que les dépenses normales de consommations téléphoniques du matériel mis à disposition par LCL

Les membres du CSE central disposent d'une salle de réunion commune destinée à leur usage exclusif. Ils disposent également, comme tous les collaborateurs de l'entreprise, d'un accès, sur réservation, aux salles de réunion du siège opérationnel de LCL ou de tout autre bâtiment où ils seraient susceptibles de se réunir.

Article 22 : Moyens administratifs

Pour faire face aux tâches administratives inhérentes au fonctionnement du CSE central, trois postes de permanents administratifs sont alloués. Par principe, chaque poste est pourvu par un collaborateur à temps plein (soit 134 heures par mois). Par exception, chaque poste peut être occupé par deux collaborateurs à mi-temps (soit 67 heures par mois).

Le CSE central a donc la faculté de désigner au maximum six collaborateurs à mi-temps.

Sur l'ensemble des postes susvisés, un mi-temps sera exclusivement réservé aux activités administratives de la commission nationale d'entraide (CNE).

Les collaborateurs sont désignés par le secrétaire du CSE central. La DRH centrale sera informée un mois avant que lesdites désignations puissent prendre effet, et ce afin de permettre la gestion du remplacement du collaborateur à son poste d'origine.

Ces collaborateurs exercent leurs fonctions au sein du local octroyé au CSE central au sein du siège opérationnel de LCL.

Pendant la durée de leur mandat, les permanents administratifs à temps plein sont rattachés à la DRH centrale.

En cas d'élections professionnelles, les permanents administratifs peuvent, à condition d'exercer leur mandat à temps plein, demander à être électeurs et éligibles soit dans l'établissement correspondant à leur rattachement administratif (DRH centrale), soit dans l'établissement dont relève l'unité de travail au sein de laquelle ils étaient administrativement rattachés avant leur désignation comme permanents syndicaux administratifs.

Les permanents administratifs à mi-temps restent affectés dans leur Direction d'origine. Ils continuent d'exercer leur activité professionnelle excepté dans le cas où ils seraient considérés comme des permanents de fait en vertu des critères définis à l'article 60 du présent accord.

Le mandat du permanent administratif prend fin de plein droit, au plus tard, à l'issue des élections professionnelles conduisant au renouvellement du mandat du CSE central.

Les permanents administratifs ne bénéficient pas de la protection prévue à l'article L.2411-1 du code du travail, sauf s'ils détiennent par ailleurs, un mandat désignatif ou électif.

A la fin de leur mandat, les permanents administratifs sont réintégrés dans leur emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenue à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

G.S.

La réintégration des permanents administratifs sera effective à compter de l'arrivée de leurs éventuels remplaçants désignés par le secrétaire du CSE central.

Article 23 : Affichage

Le CSE central dispose d'une rubrique œuvres sociales accessible sur le site Intranet de l'entreprise. Cette rubrique est destinée exclusivement à la diffusion d'informations sur ses activités socio-culturelles, qu'il s'agisse d'offres ponctuelles ou permanentes. Elle est administrée directement par le CSE central. S'agissant d'une rubrique de simple publication, elle ne permet d'effectuer ni réservation ni paiement en ligne. Sa configuration bénéficiera des améliorations successives résultant de l'évolution du site qui les héberge, dans le respect des règles définies par le présent accord.

Le CSE central dispose également d'une rubrique dédiée afin de porter à la connaissance des seuls collaborateurs de l'entreprise, les procès-verbaux de ses réunions.

Sous-Chapitre 2 : Les commissions du comité social et économique central

La Direction et les OSR conviennent que les commissions du CSE central constituent un organe majeur de préparation des séances plénières du CSE central. Elles ont pour mission d'étudier les éléments relevant de leurs compétences, de procéder à une analyse et de rédiger un rapport en vue d'être présenté lors de la réunion du CSE central qui suit ces travaux.

Un planning prévisionnel des réunions des différentes commissions (hors CSSCT et commission économique présidées par l'employeur) est établi chaque année par le CSE central et est communiqué à la Direction.

De la même manière, un planning des réunions de commissions présidées par l'employeur est établi conjointement entre la Direction et le CSE central.

Section 1 : La commission santé, sécurité, et conditions de travail centrale

Article 24 : Missions et attributions générales

La CSSCT centrale se voit confier, par délégation du CSE central, les attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives du CSE central, de sa possibilité de recourir à un expert ainsi que de sa faculté d'user du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou en cas de danger grave et imminent.

La CSSCT centrale est également compétente pour traiter l'ensemble des réclamations collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise, qui ne sont pas spécifiques à un établissement. Ainsi, dès lors qu'une problématique dans ces domaines est posée dans au moins quatre établissements, celle-ci pourra être remontée à la CSSCT centrale. Dans ce cas, les réponses apportées par le président sont reprises par le rapporteur dans son rapport qui sera transmis aux membres du CSE central à l'occasion d'une séance plénière.

Article 25 : Composition

25.1. Le président

La CSSCT centrale est présidée par l'employeur ou son représentant. Ce dernier pourra se faire assister lors des réunions par trois collaborateurs de la Direction et par des collaborateurs ayant la responsabilité d'un sujet à l'ordre du jour ou ayant la capacité de répondre aux éventuelles questions relatives à un sujet à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent, conformément à l'article L.2315-39 du code du travail, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

G.S.

25.2. Les membres désignés

La CSSCT centrale est composée de 12 membres. Sans préjudice de l'application des dispositions légales, les membres de la CSSCT centrale sont désignés[11] sur proposition des OSR par le CSE central parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres élus du CSE central. Un rapporteur sera désigné parmi ces 12 membres. Il devra obligatoirement être un membre titulaire du CSE central. Il sera en charge de la rédaction des rapports, dans un délai compatible avec les dates des séances plénières du CSE central.

25.3. Les personnalités invitées aux réunions de la CSSCT centrale

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT centrale.

Ces personnes sont celles compétentes sur le lieu d'implantation des bâtiments principaux du siège opérationnel de l'entreprise.

Article 26 : Heures de délégation

Les membres de la CSSCT centrale bénéficient pour l'exercice de leurs missions de 10 heures de délégation dédiées.

Le rapporteur de la CSSCT centrale bénéficie de 8 heures de délégation supplémentaires par réunion afin de rédiger son rapport.

Ces heures de délégation allouées aux membres de la CSSCT centrale sont attachées à leur fonction pour en faciliter l'exercice. En ce sens, elles ne peuvent pas être mutualisées avec d'autres membres titulaires ou suppléants du CSE central ou d'un CSE d'établissement ou encore d'autres membres de la CSSCT centrale ou d'établissement. Elles ne peuvent pas non plus être reportées d'un mois sur l'autre.

Article 27 : Réunions préparatoires

Chaque réunion de la CSSCT centrale - qui fait l'objet d'une convocation par l'employeur – est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres de la CSSCT centrale. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20, 26 et 40 du présent accord, dans la limite d'une journée par réunion préparatoire y compris délais de route.

[11] Préalablement à la désignation des membres de la CSSCT centrale, la répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des CSE d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale. Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Dans l'hypothèse où la règle utilisée ne permettrait pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales, le ou les sièges en suspens seront attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des CSE d'établissement dans le collège considéré.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille de la réunion plénière qui a fait l'objet d'une convocation par l'employeur. Lorsque cette réunion plénière est organisée par visio-conférence en vertu de l'article 28 du présent accord, la réunion préparatoire qui précède obéit en principe aux mêmes modalités d'organisation. A défaut, les frais de déplacement tels que prévus à l'article 57 du présent accord ne seront pas pris en charge par la Direction.

Article 28 : Réunions plénières

La CSSCT centrale se réunit quatre fois par an sur convocation de son président en vue de préparer les quatre réunions récurrentes du CSE central qui portent en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Les convocations, ordres du jour et documents éventuels afférents à ces ordres du jour sont déposés sur la plate-forme Intranet actuellement en place dans l'entreprise (SharePoint ou tout autre outil qui le remplacerait) trois jours calendaires avant la réunion.

L'ensemble des réclamations ou points que souhaitent porter les membres de la CSSCT centrale à l'ordre du jour sont relayés par le rapporteur auprès du président au moins huit jours calendaires avant la réunion. Ils font l'objet d'échanges entre le président et le rapporteur. Le rapporteur n'a néanmoins pas le rôle de signer l'ordre du jour avec le président qui est seul compétent pour établir celui-ci.

Par ailleurs, les membres de la CSSCT centrale peuvent, en sus des 4 réunions ordinaires prévues, être convoqués à des réunions extraordinaires.

Chaque année, le président pourra organiser trois réunions sous forme de visio-conférence. Chaque membre de la CSSCT centrale se connecte ainsi au numéro de visio-conférence communiqué par la Direction à partir de la salle dotée du matériel nécessaire et située au plus proche de son domicile.

Conformément à l'article R.2315-7 du code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT centrale est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R.2314-1 du code du travail ainsi qu'aux articles 20, 26 et 40 du présent accord.

Section 2 : La commission des marchés centrale

Conformément à l'article L.2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est créée au sein du CSE central.

La commission est composée de cinq membres. Les membres de la commission sont désignés par le CSE central parmi ses membres titulaires, par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE central.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit six fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20 et 40 du présent accord dans la limite de six réunions annuelles d'une demi-journée chacune, hors délais de route.

G.S.

G

V6

Section 3 : Les autres commissions

Quatre autres commissions sont créées au niveau du CSE central.

Article 29 : La commission économique centrale

La commission est chargée d'étudier les documents économiques et financiers transmis au CSE central et figurant dans la BDES d'entreprise.

Conformément à l'article L.2315-47 du code du travail, la commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Ce dernier pourra se faire assister, lors des réunions par un collaborateur de la Direction et par des collaborateurs ayant la responsabilité d'un sujet à l'ordre du jour ou ayant la capacité de répondre aux éventuelles questions relatives à un sujet à l'ordre du jour.

Elle est composée de cinq membres désignés par le CSE central parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2314-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE central.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il devra obligatoirement avoir été élu membre titulaire du CSE central. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit une fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20 et 40 du présent accord dans la limite d'une réunion annuelle d'une journée sur convocation de la Direction et 3 journées sans la Direction, hors délais de route.

Article 30 : La commission politique sociale centrale

La commission est chargée d'étudier l'ensemble des données transmises au CSE central dans le cadre du bloc de consultation relatif à la politique sociale de l'entreprise visé à l'article L.2312-26 du code du travail et notamment les informations relatives à la formation, l'égalité professionnelle et l'aide au logement des salariés. Il est rappelé que l'ensemble de ces données figure dans la BDES d'entreprise.

Elle est composée de cinq membres désignés par le CSE central parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE central.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il devra obligatoirement avoir été élu membre titulaire du CSE central. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit une fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20 et 40 du présent accord dans la limite d'une réunion annuelle qui se déroulera sur cinq jours, hors délais de route.

Article 31 : La commission nationale d'entraide

La commission a pour mission d'apporter un soutien financier, en complément du travail du service social, à des collaborateurs en difficulté, lorsque leurs ressources ne leur permettent pas ou plus d'absorber des dépenses nécessaires et/ou de faire face à des situations d'urgence.

Elle est composée de cinq membres désignés par le CSE central parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE central.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il devra obligatoirement avoir été élu membre titulaire du CSE central. Il bénéficie de 2 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

L'assistante sociale en charge du ou des dossiers présentés pourra être invitée à assister à la réunion de la commission afin d'apporter les éclairages nécessaires à la prise de décision de la commission.

La commission se réunit une fois par mois. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20 et 40 du présent accord dans la limite d'une réunion mensuelle d'une demi-journée chacune hors délais de route.

Article 32 : La commission œuvres sociales centrale

Le CSE central, par l'intermédiaire de cette commission, assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des collaborateurs.

Elle est composée de cinq membres désignés par le CSE central parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2314-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE central.

Parmi ces cinq membres, un sera désigné rapporteur. Il devra obligatoirement avoir été élu membre titulaire du CSE central. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit deux fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission œuvres sociales est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 20 et 40 du présent accord dans la limite de deux réunions annuelles qui s'organisent chacune sur deux journées, hors délais de route.

V6
G.S.
G

Chapitre 2 : Les instances représentatives du personnel locales

Les dispositions du présent chapitre sont convenues compte tenu de la configuration actuelle des établissements distincts telle que définis à l'article 33 du présent accord.

Sous-chapitre 1 : Le comité social et économique d'établissement

Section 1 : Cadre de l'institution

Article 33 : Définition du périmètre d'implantation

Un CSE d'établissement est mis en place au niveau du périmètre de chaque Direction de Réseaux (DdR) ainsi qu'au niveau du siège opérationnel LCL. A ce jour, il est ainsi prévu la mise en place de 11 CSE d'établissement.

Ce périmètre d'implantation tient compte, conformément à l'article L.2313-4 du code du travail, de l'autonomie de gestion de chacun des Directeurs de réseaux, notamment en matière de gestion du personnel (embauche, promotion, discipline, formation, licenciement) et de gestion de l'établissement (liberté d'action dans l'organisation du travail, l'exécution du service, la conduite de l'activité économique ainsi qu'en matière technique, administrative et commerciale).

Article 34 : Définition des collèges électoraux

Les membres des CSE d'établissement sont élus sur des listes établies par les Organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel. En cas de second tour, ils peuvent également être élus sur des listes libres.

Chez LCL, le nombre de collèges électoraux est déterminé comme suit :

- Un premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque et des autres salariés non cadres,
- Un second collège comprend les cadres.

Avant chaque nouvelle mandature, la répartition du personnel dans les collèges électoraux ainsi que les modalités d'organisation des opérations électorales font l'objet de négociations dans le cadre du protocole d'accord préélectoral tel que prévu aux articles L.2314-5 et suivants du code du travail.

Article 35 : Missions et attributions générales

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE central, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement tel que défini à l'article 15 du présent accord.

Il est rappelé que l'entreprise fonctionne de manière centralisée et élabore à ce titre une politique nationale. Les projets sont donc pour la plupart définis au niveau de l'entreprise, de sorte qu'ils relèvent de la seule compétence du CSE central. Les CSE d'établissement ne sont ainsi consultés que sur les mesures d'adaptation, lorsqu'elles existent, des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (article L.2316-20 du code du travail).

Par ailleurs, les CSE d'établissement assurent et contrôlent la gestion des activités sociales et culturelles.

Toutefois, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes.

G.S.

Article 36 : Composition du CSE d'établissement

36.1. Le président

Conformément aux articles L.2316-26 et L.2315-23 du code du travail, chaque CSE d'établissement est présidé par l'employeur ou son représentant.

Ce dernier peut se faire assister, lors des réunions, par trois collaborateurs de la Direction et par des collaborateurs ayant la responsabilité d'un sujet à l'ordre du jour ou ayant la capacité de répondre aux éventuelles questions relatives à un sujet à l'ordre du jour.

Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

36.2. Les membres élus

Le CSE d'établissement est composé d'une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le nombre de membres au sein de chaque CSE d'établissement est fixé conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail, en fonction du nombre de salariés employés au sein de l'établissement.

Les membres du CSE d'établissement sont élus tous les 4 ans. Le calendrier électoral est défini dans le cadre des négociations du protocole d'accord préélectoral.

36.3. Le Bureau du CSE d'établissement

Lors de la réunion de constitution, le CSE d'établissement désigne, en particulier, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier. Ces désignations sont entérinées par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail.

36.4. Les Représentants Syndicaux au CSE d'établissement

Conformément aux articles L.2316-24 et L.2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre d'implantation du CSE d'établissement peut désigner un RS à ce CSE d'établissement. Il assiste aux séances du CSE d'établissement avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE d'établissement fixées à l'article L.2314-19 du code du travail.

36.5. Les personnalités invitées aux réunions du CSE d'établissement

Conformément à l'article L.2314-3 du code du travail, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister, avec voix consultative, aux réunions du CSE d'établissement lorsqu'elles portent sur des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et notamment :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement
- à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les personnes susvisées sont celles compétentes sur le lieu du siège de l'établissement à savoir le lieu d'implantation de la DdR.

GS
GT
VG

Section 2 : Fonctionnement

Article 37 : Réunions préparatoires

Chaque réunion plénière du CSE d'établissement - qui fait l'objet d'une convocation par l'employeur - est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres titulaires du CSE d'établissement et les représentants syndicaux au CSE d'établissement. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord, dans la limite de 8 heures par réunion préparatoire (4 heures pour le siège opérationnel), y compris délais de route.

En l'absence du titulaire à cette réunion plénière du CSE d'établissement, le suppléant qui a vocation à le remplacer à cette réunion plénière en vertu des dispositions du code du travail en vigueur assiste à la réunion préparatoire en lieu et place du titulaire.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille de la réunion plénière qui a fait l'objet d'une convocation par l'employeur. Lorsqu'une réunion plénière ordinaire est organisée par visio-conférence en vertu de l'article 38 du présent accord, la réunion préparatoire qui précède obéit aux mêmes modalités d'organisation.

Article 38 : Réunions plénières

38.1. Séquencement et déroulement des réunions

Le CSE d'établissement se réunit une fois par mois, en principe sur une durée d'une journée, à l'exception du mois de juillet ou du mois d'août (selon les établissements) sur convocation de son président.

Un suppléant ne peut assister aux réunions du CSE d'établissement qu'en l'absence du titulaire (article L.2314-1 du code du travail) et selon les règles de remplacement définies à l'article L.2314-37 du code du travail.

En application de l'article L.2315-27 du code du travail, au moins quatre des réunions annuelles du CSE d'établissement sont consacrées, en tout ou partie, aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Sur les 11 réunions annuelles programmées du CSE d'établissement, trois pourront être organisées par voie de visio-conférence ou cinq s'agissant exclusivement du CSE d'établissement Antilles-Guyane. Chaque membre du CSE d'établissement se connecte au numéro de visio-conférence communiqué par la Direction à partir de la salle dotée du matériel nécessaire et située au plus proche de son domicile. Les modalités de vote et de fonctionnement seront cadrées avant la première réunion organisée sous forme de visio-conférence.

Le CSE d'établissement est en outre, réuni en réunion exceptionnelle :

- à la demande du président,
- à la suite de tout accident relevant de son périmètre et ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article L.2315-27 du code du travail),
- à la demande de la majorité de ses membres (article L.2315-28 du code du travail).

G.S.

Il est précisé que le temps passé aux réunions du CSE d'établissement par les membres titulaires (ou suppléants remplaçant un titulaire) et les représentants syndicaux au CSE d'établissement est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R.2314-1 du code du travail.

38.2. Convocation, ordre du jour et documents afférents à l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE d'établissement est établi par le président (ou son représentant) et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) selon les modalités prévues au code du travail. Conformément à l'article L.2315-29 du code du travail, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Exceptionnellement, notamment en cas d'impossibilité pour le secrétaire ou le secrétaire adjoint de rencontrer le président pour arrêter l'ordre du jour, les signatures pourront s'opérer par le biais d'une signature électronique.

Une fois l'ordre du jour co-signé, le président convoque le CSE d'établissement trois jours calendaires avant la date programmée pour la réunion plénière. La convocation, l'ordre du jour et les documents éventuels afférents à l'ordre du jour sont déposés simultanément au sein de l'outil SharePoint (ou tout autre outil qui le remplacerait) accessible aux titulaires, suppléants et représentants syndicaux au CSE d'établissement. Il est précisé que les informations et consultations récurrentes du CSE d'établissement sont insérées dans la rubrique BDES propre à chaque CSE d'établissement.

La mise en ligne des documents susvisés vaut communication officielle au titre des obligations légales et réglementaires. L'ensemble des membres du CSE d'établissement est informé de la mise en ligne des documents par le biais d'une alerte électronique. Cette information vaut preuve de la mise à disposition de l'ensemble des informations qui doivent être transmises par la Direction ou son représentant aux membres de l'instance.

Lorsqu'un ou plusieurs points à l'ordre du jour ont trait à la santé, la sécurité ou les conditions de travail, la convocation, l'ordre du jour et les documents éventuels afférents à cet ordre du jour, sont adressés par courrier électronique ou mises à disposition au sein de l'outil SharePoint (ou tout autre outil qui le remplacerait) aux personnalités invitées aux réunions telles que désignées à l'article 36.5 du présent accord.

38.3. Procès-verbaux

Pour chaque réunion, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE d'établissement dans un délai de 21 jours calendaires avec l'aide, le cas échéant d'une société externe de sténotypie rémunérée par le CSE d'établissement sur son budget de fonctionnement.

Lorsqu'une communication sociale nécessite la transmission de l'avis d'un ou plusieurs CSE d'établissement au CSE central, un extrait d'avis est signé par le secrétaire du CSE d'établissement à l'issue de la réunion plénière au sein de laquelle le CSE d'établissement a rendu son avis.

L'extrait d'avis mentionne : le périmètre du CSE d'établissement, la date de la réunion plénière, l'intitulé du point soumis à l'avis du CSE d'établissement tel qu'il apparaît sur l'ordre du jour co-signé par le président et le secrétaire, l'avis général du CSE d'établissement et sa décomposition, ainsi que ses éventuelles observations (Cf. annexe 1).

Article 39 : Consultations et expertises

39.1. Les consultations récurrentes

Conformément à l'article L.2312-28 du code du travail, chaque CSE d'établissement de plus de 300 salariés est informé et consulté chaque année sur le bilan social de son établissement.

G.S.

G V6

Le délai de consultation applicable pour cette consultation est celui défini à l'article R.2312-6 du code du travail. Celui-ci court à compter de la mise à disposition des informations relatives à la consultation dans la BDES.

39.2. Les consultations ponctuelles

Pour les consultations mentionnées à l'article R.2312-5 du code du travail, le CSE d'établissement est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai qui diffère selon le schéma de consultation retenu. Ce délai commence à courir à compter de la date à laquelle la Direction a communiqué les informations via SharePoint (ou tout autre outil qui le remplacerait).

Lorsqu'un CSE d'établissement est seul consulté sur un projet local, celui-ci dispose d'un délai d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, le délai de consultation est porté à 2 mois.

Exceptionnellement, les informations relatives à un point inscrit à l'ordre du jour pourront être remises sur table le jour de la réunion plénière. Dans ce cas, le délai de consultation est porté à 2 mois et commence à courir à compter de la date de la réunion plénière où les informations ont été remises aux membres du CSE d'établissement.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, le CSE d'établissement dispose d'un délai d'un mois, sauf accord spécifique, pour rendre son avis, qu'il vote une expertise ou non.

L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central, au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en application de l'article 19.2 du présent accord.

Afin de respecter les prérogatives déléguées à la CSSCT d'établissement en application de l'article 44 du présent accord, lorsqu'un projet important[12] est susceptible d'impacter la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs, l'employeur convoque, dans les meilleurs délais, la CSSCT d'établissement sur le périmètre compétent après la réunion d'information du CSE d'établissement[13]. La CSSCT d'établissement a alors la mission d'étudier ces impacts afin d'éclairer le CSE d'établissement, qui reste seul compétent pour rendre un avis.

Section 3 : Les moyens des CSE d'établissement

Article 40 : Heures de délégation

Pour l'exercice de leurs missions, les membres titulaires au CSE d'établissement disposent d'un crédit d'heures de délégation fixé, conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail, en fonction de l'effectif de l'établissement.

En sus de ces heures de délégation, il est attribué un crédit d'heures de délégation spécifique supplémentaire à certains membres du bureau du CSE d'établissement, sous réserve que ceux-ci ne disposent pas, au titre d'autres mandats, d'un total d'heures de délégation équivalent à un temps plein ou assimilé.

[12] Un projet important s'apprécie au regard du nombre significatif de collaborateurs concernés par ce projet et de la nature des impacts occasionnés pour ces collaborateurs lorsque ceux-ci sont susceptibles d'affecter durablement et significativement la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs.

G.S.
V6

Ce crédit d'heures spécifique est déterminé ci-après :

- Secrétaire : 67 heures par mois
- Trésorier : 8 heures par mois

Ces heures de délégation spécifiques supplémentaires allouées aux membres du bureau du CSE d'établissement susvisés sont attachées à leur fonction pour en faciliter l'exercice. En ce sens, elles ne peuvent pas être mutualisées avec d'autres membres titulaires ou suppléants du CSE central ou d'un CSE d'établissement ou encore d'autres instances. Elles ne peuvent pas non plus être reportées d'un mois sur l'autre.

Par exception, il est admis qu'en cas d'absence de plus de trente jours consécutifs (hors congés) du secrétaire d'un CSE d'établissement, celui-ci puisse transférer son crédit d'heures spécifique accordé au titre du présent article, à son secrétaire adjoint.

Par ailleurs, le RS au CSE d'établissement bénéficie d'un crédit d'heures de délégation fixé conformément aux dispositions de l'article R.2315-4 du code du travail.

Article 41 : Local

Chaque CSE d'établissement dispose d'un local, respectant la réglementation en vigueur et tenant compte du nombre de personnes l'occupant à temps plein.

Un local s'entend d'une pièce fermée à clef servant aux activités du CSE d'établissement.

Ce local est situé, dans la mesure du possible, au sein de la ville du siège administratif de l'établissement. A défaut et après échanges avec le secrétaire du CSE concerné, ce local pourra être situé à proximité d'une des implantations principales de l'établissement.

En fonction des réorganisations et contraintes immobilières, la Direction pourra être amenée à proposer, dans un délai raisonnable, un nouvel emplacement pour le local susvisé. Ce nouveau local devra permettre un exercice normal des fonctions des élus du CSE d'établissement.

Le local comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels. Il dispose à ce titre, de bureaux, de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, de lignes téléphoniques ainsi que du matériel informatique relié à une imprimante multifonctions et bénéficiant d'un accès Internet et intranet. Chaque permanent administratif à temps plein dispose d'un ordinateur individuel équipé des logiciels bureautiques standards.

Le matériel informatique et bureautique mis à disposition des CSE d'établissement reste la propriété de l'entreprise. Il obéit aux règles habituelles et à l'équipement standard en vigueur chez LCL.

L'entretien et le remplacement de ces matériels sont assurés par LCL.

L'accès à l'imprimante multifonctions est limité à un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif du CSE d'établissement. Les tirages en nombre ne sont donc pas admis. De la même manière, l'entreprise ne prend en charge que les dépenses normales de consommations téléphoniques du matériel mis à disposition par LCL.

Les membres de chaque CSE d'établissement disposent, comme tous les collaborateurs de l'entreprise, d'un accès, sur réservation, aux salles de réunion du siège administratif de l'établissement ou de tout autre bâtiment où ils seraient susceptibles de se réunir.

G.S.

G

V6

Par ailleurs, LCL s'engage à faire ses meilleurs efforts pour mettre à disposition un espace de travail pour permettre aux permanents administratifs du CSE d'établissement, rattachés à des périmètres hors Ile de France (dont siège opérationnel), de ne pas être contraints à se déplacer quotidiennement au sein du local CSE visé au paragraphe ci-dessus lorsque leur lieu de résidence principale est à plus de cinquante kilomètres dudit local.

Article 42 : Moyens administratifs

Pour faire face aux tâches administratives inhérentes au fonctionnement du CSE d'établissement, lui sont alloués un ou plusieurs postes de permanents administratifs en fonction des spécificités du périmètre d'implantation du CSE d'établissement. Ces postes peuvent être occupés à temps plein ou à mi-temps.

Périmètre d'implantation	**Nombre de poste**	**Nombre de collaborateurs qui occupe le poste**
Antilles-Guyane	1	2 au plus à mi-temps
Tous CSE d'établissement (hors siège opérationnel et Antilles-Guyane)	1,5	3 au plus à mi-temps
Siège opérationnel	3,5	3 au plus à mi-temps + 2 temps plein

Les collaborateurs sont désignés par le secrétaire du CSE d'établissement. Le RRS de l'établissement est informé un mois avant que lesdites désignations puissent prendre effet, et ce afin de permette la gestion du remplacement des collaborateurs concernés à leur poste d'origine.

Les permanents qui occupent à temps plein un poste de permanent administratif exercent leurs fonctions au sein du local accordé au CSE d'établissement au titre de l'article 41 du présent accord et sont électeurs sur ce périmètre. Il est entendu que les permanents à mi-temps continuent d'exercer leur activité professionnelle au sein de leur service ou unité d'affectation excepté dans le cas où ils seraient considérés comme des permanents de fait en vertu des critères définis à l'article 60 du présent accord.

Le détachement des permanents administratifs auprès du CSE d'établissement prend fin de plein droit, au plus tard, à l'issue des élections professionnelles conduisant au renouvellement du CSE d'établissement.

Les permanents administratifs ne bénéficient pas de la protection prévue à l'article L.2411-1 du code du travail, sauf s'ils détiennent par ailleurs, un mandat désignatif ou électif.

A l'issue de leur détachement, ils sont réintégrés dans leur emploi ou un emploi similaire sur le périmètre de leur Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

La réintégration des permanents administratifs sera effective à compter de l'arrivée de leurs éventuels remplaçants désignés par le secrétaire du CSE d'établissement.

VG

G.S.

Article 43 : Affichage

Chaque CSE d'établissement dispose d'une rubrique œuvres sociales accessible sur le site Intranet de l'entreprise. Ces rubriques sont destinées exclusivement à la diffusion d'informations sur leurs activités socio-culturelles, qu'il s'agisse d'offres ponctuelles ou permanentes. Elles sont administrées directement par chaque CSE d'établissement.

S'agissant de rubriques de simple publication, elles ne permettent à ce jour, d'effectuer ni réservation ni paiement en ligne. Leur configuration bénéficiera des améliorations successives résultant de l'évolution du site qui les héberge, dans le respect des règles définies par le présent accord.

Les CSE d'établissement disposent également d'une rubrique dédiée afin de porter à la connaissance des seuls collaborateurs de l'établissement, les procès-verbaux de ses réunions.

G.S.

Sous-chapitre 2 : Les commissions du CSE d'établissement

Les parties conviennent que les commissions du CSE d'établissement constituent un organe majeur de préparation des séances plénières des CSE d'établissement. Elles ont pour mission d'étudier les éléments relevant de leurs compétences, de procéder à une analyse et de rédiger un rapport en vue d'être présenté lors de la réunion du CSE d'établissement qui suit ces travaux.

Un planning prévisionnel des réunions des différentes commissions (hors CSSCT) est établi chaque année par le CSE d'établissement et est communiqué à la Direction.

De la même manière, un planning des réunions de commissions présidées par l'employeur (CSSCT) est établi conjointement entre la Direction et le CSE d'établissement.

Section 1 : La commission santé, sécurité et conditions de travail d'établissement

Article 44 : Missions et attributions générales

Une CSSCT est implantée au niveau de chaque CSE d'établissement y compris sur le périmètre Antilles-Guyane.

Chaque CSSCT d'établissement se voit confier par délégation du CSE d'établissement, les attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives du CSE d'établissement, de sa possibilité de recourir à un expert ainsi que de sa faculté d'user du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou en cas de danger grave et imminent.

Les CSSCT d'établissement sont également compétentes pour traiter l'ensemble des réclamations individuelles ou collectives relevant de leur périmètre géographique relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans ce cas, les réponses apportées par le président sont reprises par le rapporteur dans son rapport qui sera transmis aux membres du CSE d'établissement à l'occasion d'une séance plénière.

Article 45 : Composition

45.1. Le président

Les CSSCT d'établissement sont présidées par l'employeur ou son représentant sur son périmètre d'implantation. Ce dernier pourra se faire assister, lors des réunions par trois collaborateurs de la Direction et par des collaborateurs ayant la responsabilité d'un sujet à l'ordre du jour ou ayant la capacité de répondre aux éventuelles questions relatives à un sujet à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent, conformément à l'article L.2315-39 du code du travail, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

45.2. Les membres désignés

Le nombre de membres de la CSSCT d'établissement varie en fonction de l'effectif du périmètre d'implantation du CSE d'établissement comme précisé dans le tableau ci-après :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de membres
200 à 299	4
300 à 899	10
900 à 1249	16
1250 à 1999	18
2000 et plus	22

G.S.

Le nombre de membres de la CSSCT d'établissement est actualisé à l'occasion de chaque renouvellement des CSE d'établissement.

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, les membres de chaque CSSCT d'établissement sont désignés[14], sur proposition des OSR, par le CSE d'établissement correspondant parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres élus du CSE d'établissement.

Un rapporteur sera désigné parmi les membres de chaque CSSCT d'établissement. Il devra obligatoirement faire partie des élus titulaires au CSE d'établissement. Il sera en charge de la rédaction des rapports, dans un délai compatible avec les dates des séances plénières du CSE d'établissement.

Parallèlement, chaque CSE d'établissement désignera parmi les membres de chaque CSSCT d'établissement susvisés, la formation restreinte qui pourra être convoquée aux éventuelles réunions exceptionnelles organisées en sus des quatre réunions ordinaires prévues à l'article 48 du présent accord. La formation restreinte sera composée de la moitié des membres de la CSSCT d'établissement dont le rapporteur. Ils seront désignés, en début de mandature, par le CSE d'établissement concerné à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail.

En cas d'empêchement ponctuel ou d'absence temporaire d'un membre de la formation restreinte, l'OSR aura la possibilité de désigner un remplaçant choisi parmi les membres de la CSSCT d'établissement. Ce remplacement pourra également intervenir lorsque l'OSR estime qu'un autre membre de la formation plénière de la CSSCT d'établissement est plus qualifié compte tenu de la nature ou de la technicité du sujet à l'ordre du jour de la réunion extraordinaire. La désignation de ce remplacement devra être notifiée par écrit, au plus tôt, au président de la CSSCT.

45.3. Les personnalités invitées aux réunions de la CSSCT d'établissement

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT d'établissement.

Ces personnes sont celles compétentes sur le lieu du siège administratif de l'établissement.

[14] Préalablement à la désignation des membres de chaque CSSCT d'établissement, la répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein du CSE de l'établissement correspondant, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale. Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Dans l'hypothèse où la règle utilisée ne permettrait pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales, le ou les sièges en suspens seront attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections du CSE d'établissement dans le collège considéré.

La moitié des membres de chaque CSSCT d'établissement sera choisie prioritairement parmi les parmi les membres suppléants de ce CSE d'établissement.

G.S.

Article 46 : Heures de délégation

En sus du crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord, les membres de la CSSCT d'établissement bénéficient pour l'exercice de leurs missions de 15 heures de délégation dédiées.

Le rapporteur de la CSSCT d'établissement bénéficie de 4 heures de délégation supplémentaires par réunion afin de rédiger son rapport.

Ces heures de délégation allouées aux membres de la CSSCT d'établissement sont attachées à la mission ou fonction pour en faciliter l'exercice. En ce sens, elles ne peuvent pas être mutualisées avec d'autres membres titulaires ou suppléants du CSE central ou d'un CSE d'établissement ou encore d'autres membres de la CSSCT centrale ou d'établissement. Elles ne peuvent pas non plus être reportées d'un mois sur l'autre.

Article 47 : Réunions préparatoires

La CSSCT d'établissement a la possibilité d'organiser une réunion préparatoire en amont d'une réunion plénière qui a fait l'objet d'une convocation par l'employeur. Le temps passé par les membres de la CSSCT d'établissement à cette réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu aux articles 40 et 46 du présent accord, dans la limite de 8 heures par réunion préparatoire (4 heures pour le siège opérationnel), y compris délais de route.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille de la réunion plénière qui fait l'objet d'une convocation par l'employeur. Lorsque cette réunion plénière est organisée par visio-conférence en vertu de l'article 48 du présent accord, la réunion préparatoire qui précède obéit aux mêmes modalités d'organisation.

Article 48 : Réunions plénières

Chaque CSSCT d'établissement se réunit quatre fois par an en réunion plénière sur convocation de son président, en vue de préparer les quatre réunions récurrentes du CSE d'établissement qui portent en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Les convocations, ordres du jour et documents éventuels afférents à ces ordres du jour sont déposés sur la plate-forme Intranet en place dans l'entreprise (SharePoint ou tout autre outil qui le remplacerait) au plus tard trois jours calendaires avant la réunion.

L'ensemble des réclamations ou points que souhaitent porter les membres de la CSSCT d'établissement à l'ordre du jour sont relayés au président par le rapporteur au moins huit jours calendaires avant la réunion plénière. Ils font l'objet de discussions entre le président et le rapporteur. Le rapporteur n'a néanmoins pas le rôle de signer l'ordre du jour avec le président qui est seul compétent pour établir celui-ci.

En sus des réunions plénières ordinaires, le président pourra convoquer la CSSCT à des réunions extraordinaires. Celles-ci seront, dans ce cas, convoquées en formation restreinte, telle que définie à l'article 45.2 du présent accord.

Chaque année, le président pourra organiser trois réunions sous forme de visio-conférence ou cinq s'agissant exclusivement de la CSSCT d'établissement Antilles-Guyane. Les membres de la CSSCT d'établissement désignés se connectent ainsi au numéro de visio-conférence communiqué par la Direction à partir de la salle dotée du matériel nécessaire et située au plus proche de son domicile.

Conformément à l'article R.2315-7 du code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT d'établissement est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues aux articles 40 et 46 du présent accord.

G.S.
G
UG

Section 2 : La commission des marchés d'établissement

Une commission des marchés est instituée au sein d'un CSE d'établissement lorsque celui-ci dépasse au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L.2315-64, des seuils fixés par décret (article D.2315-29).

Cette commission a pour rôle, conformément à l'article L.2315-44-1 du code du travail, de proposer au CSE d'établissement - qui délibère ensuite, pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret- les critères pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux. La commission choisit également les fournisseurs et les prestataires du CSE d'établissement.

Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au CSE d'établissement, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du CSE d'établissement.

La commission est composée de cinq membres. Les membres de la commission sont désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres titulaires, par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2314-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE d'établissement.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit six fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord dans la limite de six réunions annuelles d'une demi-journée chacune, y compris délais de route.

Section 3 : Les autres commissions

Des commissions supplémentaires sont instituées au sein des CSE d'établissement.

Article 49 : La commission du contrôle financier

Une commission du contrôle financier est instituée au sein de chaque CSE d'établissement. Elle a notamment pour rôle de contrôler le budget de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles.

Elle est composée de cinq membres. Les membres de la commission sont désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2314-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE d'établissement.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il sera obligatoirement membre titulaire au CSE d'établissement. Il bénéficie de 4 heures de délégation par an afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit une fois par an. Le temps passé à la réunion de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord dans la limite d'une réunion annuelle d'une journée, y compris délais de route.

Article 50 : La commission politique sociale d'établissement

La consultation récurrente sur la politique sociale est menée au niveau du CSE central.

Cela étant, dans chaque CSE d'établissement, dont le périmètre d'implantation comptabilise au moins 300 salariés, il est créé une commission chargée d'étudier l'ensemble des données chiffrées relatives au bilan social particulier à l'établissement pour préparer la délibération du CSE d'établissement.

G.S.

La commission est composée de cinq membres désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres du CSE d'établissement.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il sera obligatoirement membre titulaire au CSE d'établissement. Il bénéficie de 4 heures de délégation par an afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit une fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord dans la limite d'une réunion annuelle de deux journées, y compris délais de route.

Article 51 : La commission œuvres sociales d'établissement

Le CSE d'établissement, par l'intermédiaire de cette commission, assure la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'établissement au profit des collaborateurs.

La commission est composée de cinq membres désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres élus du CSE d'établissement.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il sera obligatoirement membre titulaire au CSE d'établissement. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

La commission se réunit quatre fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord dans la limite de quatre réunions annuelles d'une journée chacune, y compris délais de route.

Article 52 : La commission restaurant du CSE d'établissement du siège opérationnel

Une commission restaurant est instituée au sein du CSE de l'établissement du siège opérationnel. Elle est chargée de contribuer à l'amélioration de l'offre au sein des différents restaurants d'entreprise.

La commission restaurant d'établissement est composée de cinq membres désignés par le CSE de l'établissement du siège opérationnel parmi ses membres (titulaires ou suppléants), par une résolution adoptée à la majorité des présents selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin, au plus tard, avec celle du mandat des membres élus du CSEE.

Un rapporteur sera désigné parmi ces cinq membres. Il sera obligatoirement membre titulaire au CSE de l'établissement Siège. Il bénéficie de 4 heures de délégation par réunion afin de rédiger son rapport.

Le Directeur des restaurants et/ou un membre de la Direction de l'entreprise pourront être invités à participer, selon les sujets à l'ordre du jour, à la réunion de la commission.

La commission restaurant du CSE d'établissement du siège opérationnel se réunit deux fois par an. Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu à l'article 40 du présent accord dans la limite de deux réunions annuelles d'une journée chacune, y compris délais de route.

G.S.

G JG

Titre 3 : Règles de fonctionnement du dialogue social : Dispositions générales

La pratique d'un dialogue social de qualité suppose le respect d'un certain nombre de règles, aussi bien du côté des collaborateurs titulaires de mandats que du côté des représentants de la Direction. Elle implique, pour les uns et pour les autres, un certain nombre de droits et de devoirs.

Ces règles, définies pour la plupart par le code du travail et rappelées en substance dans le présent texte, sont complétées de dispositions déterminées d'un commun accord entre la Direction et les OSR, en vue de favoriser le bon fonctionnement des institutions et de faciliter l'exercice des missions de chacun, tout en veillant à la bonne marche de l'entreprise et au bon déroulement de ses activités.

Section 1 : Les formes du dialogue social

Il est rappelé qu'au même titre que les réunions d'instances, le temps consacré par les DS aux réunions d'échanges et de suivi réalisées sur convocation de la Direction ainsi qu'aux négociations est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues au titre du présent accord, excepté lorsque le DS exerce son ou ses mandats à temps plein.

Article 53 : Réunions d'échanges et de suivi

53.1. Au niveau national

- Un point mensuel est organisé entre la DRH centrale et les DSN (ou les DSNA). Ce point a pour objectif d'échanger des informations notamment sur les actualités du Groupe et de l'entreprise ainsi que de planifier les différents rendez-vous de négociation et/ou de concertation au niveau national.
- Des réunions de suivi de l'application d'accords d'entreprise sont menées au niveau national avec les OSR au niveau de l'entreprise lorsque ces accords prévoient un tel suivi.

53.2. Au niveau local

Des réunions sont organisées, au niveau de chaque établissement tel que défini à l'article 33 du présent accord, entre la DRH locale et les DS référents, voire un DS en cas d'absence du DS référent ou pour les organisations syndicales qui seraient représentatives sur l'établissement mais non représentatives au niveau national. Les DS référents peuvent être reçus en même temps ou séparément selon les sujets et les usages locaux en la matière.

Ces réunions ont pour objectif de favoriser les échanges liés notamment à des projets d'entreprise et/ou d'établissement ou des problématiques individuelles.

Article 54 : Négociations collectives

54.1. Niveaux de négociation

Afin de favoriser l'efficacité du dialogue social, dans le respect des contraintes légales et réglementaires, les négociations doivent être traitées au niveau adapté.

Par principe, au regard de l'organisation centralisée de LCL, la négociation collective est organisée au niveau de l'entreprise. En effet, la plupart des décisions concernant la politique économique, l'organisation ou la politique RH est prise au niveau de la Direction Générale de l'entreprise. Cette organisation a notamment pour objectif de garantir un traitement harmonisé pour l'ensemble des collaborateurs de LCL.

G.S.

Par exception, certains thèmes spécifiques à un établissement, qui ne seraient pas intégrés à une politique RH conduite au niveau de l'entreprise, pourront faire l'objet de négociations locales.

Par ailleurs, des sujets de négociation pourront être traités au niveau du Groupe Crédit Agricole. Ces sujets ne pourront alors faire l'objet de négociations au niveau de l'entreprise qu'en cas d'échec des négociations Groupe et/ou en accord avec la Direction de l'entreprise.

54.2. Participants aux négociations

La délégation syndicale comprend quatre personnes au maximum (toutes salariées de l'entreprise), dont, par principe, le DSN pour les négociations nationales. Elle peut comprendre un salarié de l'entreprise non titulaire de mandats mais qualifié, compte tenu de la nature ou de la technicité du sujet. Chaque OSR s'efforce de constituer une délégation de négociation stable pour toute la durée de la négociation.

Parallèlement, la Direction comprend en principe quatre personnes au maximum. Par exception, pour des sujets à forte dimension technique, des experts internes et/ou externes peuvent être conviés afin d'apporter leur plus-value aux échanges.

54.3. Déroulement des négociations

Un planning prévisionnel des négociations d'entreprise est défini chaque année en concertation entre la Direction et les DSN.

Préalablement à chaque réunion de négociation :

- une convocation précisant l'ordre du jour est envoyée aux délégations nationales. Elle est accompagnée, dans la mesure du possible, des documents nécessaires à la séance.
- la Direction veille à ce que chaque OSR bénéficie du même niveau d'information.

Section 2 : Déplacements

Article 55 : Droit de circulation

Pour l'exercice normal de leurs fonctions telle que définies par les textes légaux et par le présent accord, les représentants des organisations syndicales et les représentants élus du personnel peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant pendant qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement, pendant les jours et heures d'ouverture au personnel, à l'intérieur de l'établissement où s'exerce leur mandat et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un collaborateur à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des collaborateurs, et s'efforcera, sauf cas d'urgence, d'aviser préalablement le responsable de l'unité[15].

Un droit de circulation étendu à l'ensemble de LCL en France est reconnu aux DSN, aux DSNA, aux membres élus du CSE central ainsi qu'aux représentants syndicaux au CSE central.

Les permanents syndicaux nationaux, les permanents administratifs du CSE central et des CSE d'établissement ainsi que les collaborateurs détachés par une organisation syndicale en vertu des congés syndicaux prévus à l'article 12 de la CCB ne disposent d'un droit de circulation que s'ils détiennent un mandat leur conférant ce droit.

[15] Le responsable de l'unité correspond au manager de l'unité visitée (ex : le DA pour une agence, le responsable métier pour une UM, le responsable de la Direction ou du pôle pour les fonctions supports).

Article 56 : Temps de déplacement

Le temps de déplacement nécessaire pour se rendre à une réunion organisée sur convocation de la Direction, ou à une réunion de commission du CSE central telle que prévue au titre 2 du présent accord, est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Il est précisé que, lorsqu'un collaborateur porteur de mandat excède son horaire normal de travail, celui-ci doit veiller au respect du repos journalier prévu par le code du travail et décaler, si besoin, son horaire d'arrivée le lendemain de son déplacement.

Article 57 : Frais de déplacement

Les frais de déplacement tels que précisés dans le présent article sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

57.1. Frais de transport

L'entreprise prend en charge les frais de transport aller/retour engagés par les représentants élus du personnel, les représentants des organisations syndicales titulaires d'un mandat syndical dans l'entreprise ou encore les participants aux négociations tels que visés à l'article 54.2 du présent accord afin de se rendre sur le lieu d'une réunion organisée sur convocation de la Direction ou sur le lieux de visio-conférence situé au plus proche du domicile du représentant lorsque cette réunion est organisée sous forme de visio-conférence.

L'entreprise prend également en charge les frais de transport aller/retour engagés par les membres titulaires du CSE central ou d'établissement et les représentants syndicaux au CSE central ou d'établissement, mais aussi les membres de la CSSCT centrale ou d'établissement pour se rendre sur le lieu d'une réunion préparatoire dans la mesure où celle-ci est prévue par l'une des dispositions du présent accord. Les frais engagés en dehors de ces cas sont pris en charge par les budgets de fonctionnement propres aux instances syndicales tels que définis à l'article 6 du présent accord ou par les budgets de fonctionnement des CSE d'établissement.

En complément, l'entreprise prend en charge les frais de transport aller/retour engagés par les membres de la CSSCT d'établissement qui ont participé à :

- une inspection - telle que prévue à l'article L.2312-13 du code du travail, dites « visites » chez LCL, programmée à l'ordre du jour de leur CSSCT respective et votée à la majorité des présents. Cette prise en charge est limitée à un déplacement par mois (soit un maximum de douze déplacements par an par membre de la CSSCT) à l'appui de justificatifs dont une « feuille de route » signée par le responsable de l'unité visitée.
- une enquête- telle que prévue à l'article L.2312-13 du code du travail - en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Cette prise en charge est limitée à quatre déplacements annuels à l'appui de justificatifs dont une « feuille de route » signée par le responsable de l'unité visitée

G.S.

Par ailleurs, pour exercer leurs missions représentatives, LCL alloue à chaque DS référent un quota kilométrique annuel qui varie selon son périmètre de désignation :

Périmètre	Quota kilométrique annuel
Ile de France (hors siège opérationnel)	4 000 km
Nord-Ouest, Rhône Alpes Auvergne	14 000 km
Est, Occitanie	17 000 km
Méditerranée	17 000 km + 1 billet aller/retour en direction de la Corse
Ouest, Sud-Ouest	19 000 km
Antilles-Guyane	1 000 km + 1 billet aller/retour aller-retour en direction de Saint-Martin, Saint Barthélémy, la Martinique et la Guyane

Le quota kilométrique susvisé n'est, par principe, pas mutualisable. Seul le DS référent peut l'utiliser pour ses propres déplacements. En revanche, pour des raisons de proximité, chaque DS référent pourra autoriser des DS à obtenir une prise en charge des kilomètres effectués dans le respect des conditions cités ci-dessous et dans la limite de 10% du montant total alloué au titre du quota kilométrique susvisé. Dans ce cas, l'autorisation devra être signée par le DS référent ou à défaut par le DSN.

Les déplacements ainsi réalisés et les kilomètres correspondants sont déclarés dans l'applicatif et selon les modalités en vigueur. Ils sont validés par le RRS compétent, à l'appui de justificatifs dont une « feuille de route » signée par le responsable de l'unité visitée ou son remplaçant.

Les autres frais de déplacements (péage, repas, frais d'hébergement, frais éventuels de location de voiture...) sont pris en charge sur le budget octroyé au titre de l'article 6 du présent accord.

LCL verse les indemnités kilométriques correspondantes selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Chaque DS référent demande l'extension d'assurance nécessaire pour un usage professionnel de son véhicule personnel dans les conditions établies dans la note de procédure susvisée.

Le quota kilométrique est annuel. Lorsque les élections professionnelles sont organisées en cours d'année civile, le quota kilométrique pour l'année au cours de laquelle l'instance va être renouvelée est calculé au *prorata* du nombre de mois restant à courir entre le début de l'année civile et la date de proclamation des résultats du premier tour des élections des CSE.

L'ajustement est ensuite opéré pour la période restant à courir entre la proclamation des résultats du premier tour des élections professionnelles des CSE et la fin d'année civile.

Enfin, LCL prend en charge au profit des DSN, DSNA, membres titulaires au CSE central ainsi que des RS au CSE central, non franciliens, une carte d'abonnement SNCF permettant de voyager à demi-tarif sur le réseau national.

Il est précisé que les collaborateurs porteurs de mandats doivent, comme tout autre collaborateur de l'entreprise, respecter la note de procédure relative aux remboursements des frais en vigueur et prioriser ainsi les transports en commun pour se déplacer ou le co-voiturage.

Par ailleurs, conformément à la note de procédure relative aux règles d'attribution et d'utilisation des véhicules, dans l'hypothèse où un collaborateur porteur de mandat souhaiterait utiliser son véhicule personnel pour effectuer ses déplacements au titre de son mandat, celui-ci devra obtenir une autorisation préalable du RRS compétent.

GS.

G

16

57.2. Frais de repas

L'entreprise prend en charge les frais de repas du midi engagés par les représentants élus du personnel ou les représentants des organisations syndicales titulaires d'un mandat syndical dans l'entreprise à l'occasion d'une réunion sur convocation de la Direction et lorsque cette réunion s'est déroulée sur plus d'une demi-journée, délais de route compris.

L'entreprise prend également en charge les frais de repas du midi, occasionnés par les réunions préparatoires visées aux articles 17, 27, 37 et 47 du présent accord et organisées dans les mêmes conditions que pour la réunion plénière.

Les frais de repas engagés par des représentants la veille au soir d'une réunion sur convocation de la Direction, seront pris en charge par la Direction lorsque l'éloignement entre le lieu de travail du représentant et le lieu de la réunion est particulièrement important. Cette prise en charge s'effectue dans la limite d'un repas du soir et après autorisation préalable du RRS compétent en début de mandature (ou de la DRH centrale lorsqu'il s'agit d'une réunion organisée au niveau national).

En dehors de ces cas, les repas des représentants du personnel et/ou des organisations syndicales ne font l'objet d'aucune prise en charge par l'entreprise.

Le remboursement des frais de repas est effectué dans la limite d'un plafond déterminé au sein de la note de procédure relative aux remboursements de frais. Il est, toutefois, convenu que les représentants prioriseront le restaurant d'entreprise lorsque celui-ci existe sur le site où est organisée la réunion ou s'il se situe à proximité.

Il est précisé que sont déduits, le cas échéant, de ce montant remboursé :

- la part patronale du titre restaurant éventuellement octroyé au collaborateur porteur de mandat ;
- la prime de repas attachée au métier du collaborateur porteur de mandat.

57.3. Frais d'hébergement

Conformément à la note de procédure relative aux remboursements de frais en vigueur au sein de l'entreprise, la Direction organise, dans la mesure du possible, les réunions sur des plages horaires ne nécessitant pas pour les collaborateurs porteurs de mandats de réserver une nuit d'hôtel.

Par exception, les frais d'hébergement engagés par des représentants la veille des réunions sur convocation de la Direction, pourront être pris en charge par la Direction lorsque l'éloignement entre le lieu de travail du représentant et le lieu de la réunion est particulièrement important. Cette prise en charge s'effectue dans la limite d'une nuit d'hôtel et d'un repas du soir et après autorisation préalable du RRS compétent (ou de la DRH centrale lorsqu'il s'agit d'une réunion organisée au niveau national).

Section 3 : Heures de délégation et temps de réunion : organisation de l'activité

Il est rappelé que les représentants du personnel ou syndicaux doivent pouvoir exercer pleinement leur mandat et que les crédits d'heures de délégation dont ils disposent doivent pouvoir être utilisés dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 58 : Délai de prévenance

Le salarié titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel utilise les crédits d'heures dont il dispose ainsi que les autorisations d'absences visées à l'article 7 du présent accord conformément à leur objet.

G.S.

Afin de respecter les impératifs de fonctionnement des services et d'assurer une bonne gestion des heures de délégation, chaque bénéficiaire disposant de crédit d'heures s'efforcera, sauf cas d'urgence, d'aviser son responsable hiérarchique 2 jours ouvrés avant la prise de celles-ci. De même, chaque porteur de mandats amené à participer à des réunions, communique, dès qu'il en a connaissance le planning de ces absences (ex : réunion de préparation).

Ces modalités ne s'appliquent pas aux salariés détachés à temps plein.

Cette formalisation de la gestion des heures de délégation ne constitue en aucun cas une autorisation ou un contrôle préalable par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation. Elle est destinée à permettre au responsable hiérarchique de prendre les dispositions nécessaires à la gestion de l'absence d'un collaborateur détenteur d'un mandat. Il est néanmoins rappelé que la Direction conserve la possibilité, si nécessaire, de contester *a posteriori* l'utilisation des crédits d'heures dans les conditions fixées par la loi.

Article 59 : Cumul et répartition

Les possibilités de cumul (annualisation) et de répartition (mutualisation) des crédits d'heures ne sont autorisées que dans les cas prévus expressément par une disposition légale ou réglementaire et sous réserve d'informer le RRS et le responsable hiérarchique compétents au plus tard 1 mois avant la date prévue de l'utilisation des heures annualisées ou mutualisées. Ce délai de prévenance est porté à 8 jours pour les DS.

Il pourra être dérogé à ces dispositions en cas d'absence de plus de trente jours consécutifs (hors congés) d'un porteur de mandat et en concertation avec le RRS compétent.

Au total, les différents crédits d'heures de délégation octroyés au titre du présent accord sont plafonnés à un temps plein (soit 134 heures par mois).

Article 60 : Notion de permanent de fait

Les parties ont souhaité définir un seuil au-delà duquel un collaborateur est considéré comme « permanent de fait », c'est-à-dire un seuil au-delà duquel le porteur de mandat est considéré comme exerçant ses mandats électifs et/ou désignatifs à temps plein.

Ce seuil a été fixé à 75% du temps de travail du collaborateur tel qu'inscrit dans son contrat de travail.

Les éléments pris en considération, en début de mandat, pour déterminer l'atteinte de ce seuil sont :

- les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandat(s) exercé(s), hors crédits d'heures reçus par transfert ;
- le temps passé en réunion ordinaire du CSE et de ses Commissions (lorsque ce dernier n'est pas décompté du crédit d'heures en application du présent accord) ;
- le temps passé en réunion extraordinaire de la CSSCT centrale et des CSSCT d'établissement dans la limite de deux réunions annuelles ;
- le temps de réunion de préparation visé aux articles 17, 27, 37 et 47 du présent accord.

G.S.

Le delta de 25% correspond à un forfait englobant les éventuels crédits d'heures reçus par transfert, les délais de route qui ne sont pas inclus dans les crédits d'heures, temps de réunion ou de préparation octroyés au titre du présent accord, les réunions extraordinaires (hors les deux réunions extraordinaires comptabilisées pour la CSSCT centrale et les CSSCT d'établissement), les temps de négociation, le temps consacré l'exercice de mandats externes à l'entreprise (dont les mandats de branche et de groupe,...) et autres autorisations d'absences notamment en vertu de l'article 11 de la CCB et les absences pour formation (notamment les congés de formation économique, sociale et syndicale).

Il est à noter qu'en cas de perte de ce statut de « permanent de fait », le collaborateur concerné est réintégré dans son emploi antérieur ou un emploi similaire sur le périmètre de sa Direction d'origine, sauf à ce qu'une autre affectation géographique ou un autre type de poste puisse être retenu à la suite de la demande ou avec l'accord de l'intéressé.

Article 61 : Outil de suivi

La Direction assure un suivi des absences et du décompte des crédits d'heures liées à l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel.

A cette fin, un outil relié au logiciel de paie est mis en place au sein de l'entreprise.

Chaque porteur de mandat, à l'exception des collaborateurs exerçant leur activité syndicale à temps plein, s'engage à déclarer, au sein de l'outil en place chez LCL, chaque absence liée à l'exercice du mandat.

Ces absences seront saisies dans l'outil au plus tôt, dans la mesure du possible avant l'absence, excepté lorsque le temps d'absence n'est pas prévisible. Le temps de délégation et de réunion est décompté en heures. Chaque porteur de mandats s'engage à revenir à son poste de travail lorsque la réunion ne s'étend pas sur la journée entière, sauf prise d'heures de délégation ou délai de route important ne permettant pas au porteur de mandat d'arriver sur son poste avant l'horaire normal de fin de travail.

Le délai de route sera également saisi dans l'outil.

Section 4 : Utilisation des locaux syndicaux

Article 62 : Horaires d'accès aux locaux syndicaux

Les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir un libre accès au local qui leur est affecté, dès lors que l'utilisation qu'ils en font est conforme à leurs missions, et ce même en dehors de leurs heures de travail.

Cependant, si le local est situé dans l'enceinte de l'entreprise, pour des raisons de sécurité, l'accès se fait dans les mêmes conditions que pour le personnel, c'est à dire uniquement durant les jours et heures d'ouverture des unités considérées.

Article 63 : Invitation de personnes extérieures

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise pour participer à des réunions, sans avoir à recueillir l'accord préalable de la Direction, lorsque cette réunion a lieu dans les locaux mis à leur disposition par la Direction en application de l'article L.2142-8 du code du travail et sous réserve de respecter les procédures de droit commun applicables en matière de sécurité.

L'invitation à des réunions de personnalités extérieures autres que syndicales est subordonnée à l'accord préalable de la Direction.

G.S.

Les réunions visées par le présent article peuvent être une réunion des adhérents ou toute autre réunion organisée à l'attention du personnel en vue d'une animation telle que, notamment, un débat ou une allocution.

Section 5 : Moyens de communication

Article 64 : Affichage et distribution des tracts

Conformément à l'article 10 de la CCB, la liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi.

Les publications et tracts peuvent être diffusés :

- Pour les bâtiments principaux du siège opérationnel : aux lieux et aux heures d'entrée et de sortie de travail, c'est-à-dire au niveau du hall d'entrée des bâtiments ainsi qu'à l'entrée et sortie des différents restaurants d'entreprise et aux heures auxquelles les salariés regagnent ou quittent leur poste.
- Pour les agences, les unités métiers et les états-majors des dispositifs commerciaux de réseaux : sur les lieux et pendant les heures de travail, sous réserve que cette distribution n'occasionne pas de rassemblement du personnel, de prise de parole ni de gêne à l'accomplissement du travail des salariés et d'aviser préalablement le responsable de l'unité visitée tel que prévu à l'article 55 du présent accord.

Ce droit s'exerce en dehors du temps de travail du distributeur et sur le site de travail dont il relève, sauf à ce qu'il utilise le crédit d'heures et le droit de circulation dont il dispose au titre d'un mandat syndical ou de représentation du personnel. Les personnes en charge de la distribution des tracts s'engagent à ne déposer aucun tract dans l'enceinte de l'entreprise, une fois la distribution terminée.

Afin que la Direction ait connaissance de l'ensemble des communications ainsi diffusées, l'organisation syndicale ou l'instance représentative du personnel à l'origine du tract en transmet un exemplaire électronique, simultanément à sa distribution aux collaborateurs, au RRS de l'établissement concerné. Pour les tracts nationaux, l'exemplaire du tract est communiqué à la DRH centrale. Cet exemplaire peut être envoyé à la Direction par le biais de la messagerie électronique.

Article 65 : Correspondance syndicale

Les OSR, le CSE central et les CSE d'établissement peuvent utiliser le service du courrier intérieur pour leur correspondance sous réserve de ne pas le perturber et à condition que cette correspondance de nature syndicale soit adressée sous pli fermé et comporte la mention du destinataire nommément désigné, ainsi que les indications permettant le retour du courrier à l'expéditeur en cas d'absence prolongée du destinataire.

Ils peuvent également procéder à l'envoi de tracts au sein des agences, des unités métiers et des états-majors des dispositifs commerciaux de réseaux.

Le courrier administratif traitant de la vie courante des instances représentatives du personnel ou des organisations syndicales (à l'exception des envois en nombre) peut être acheminé vers l'extérieur par l'intermédiaire du service courrier de LCL.

Article 66 : Modalités d'accès et d'utilisation de la messagerie électronique

66.1. Modalités d'accès

En tant que collaborateur de LCL, chaque représentant du personnel ou d'une organisation syndicale dispose d'une adresse de messagerie électronique nominative et d'un accès à l'Intranet de LCL.

Certains représentants du personnel et des OSR disposent également, dans certaines conditions, d'un accès à une messagerie électronique générique attachée à l'exercice de leur mandat. Tel est le cas de :

- Chaque DSN
- Chaque DSNA
- Chaque délégation nationale
- Chaque RS au CSE central
- Chaque DS référent (utilisable par l'ensemble des DS et RS appartenant à la même OSR)
- Chaque secrétaire de CSE d'établissement et du CSE central
- Du secrétaire adjoint du CSE central
- Chaque commission œuvres sociales

66.2. Modalités d'utilisation

L'ouverture de la messagerie électronique générique a pour objet de faciliter et d'organiser la circulation électronique des informations et correspondances entre :

- les collaborateurs titulaires de mandat(s), entre eux, dans le cadre de leurs missions représentatives ;
- les adhérents d'une même OSR ;
- les collaborateurs titulaires de mandat(s) et leurs interlocuteurs au sein de la Direction.

Les échanges de messages ou de documents entre les salariés titulaires de mandats et les représentants de la Direction s'effectuent dans le respect des niveaux de dialogue social.

Ainsi, toute correspondance à destination de :

- la DdR doit être adressée au RRH ou au RRS de l'établissement
- la Direction Générale doit être adressée à la DRH de LCL.

Pour rappel, la messagerie électronique (qu'il s'agisse de la messagerie électronique nominative ou générique) ne constitue pas, pour les organisations syndicales et les instances représentatives élues, un outil de communication vers les salariés de LCL. Elle n'a pas non plus vocation à être utilisée à titre personnel, politique, diffamatoire, etc...

Les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents (dit « spam ») par un représentant du personnel ou une organisation syndicale au personnel de l'entreprise, quels qu'ils soient, quelle que soit la forme de l'envoi (internet, messagerie électronique), et de quelque ordinateur que ce soit, ne sont pas autorisés.

En revanche, les réponses individuelles et individualisées aux questions individuelles posées par les collaborateurs via la messagerie électronique sont autorisées, dès lors qu'elles sont restreintes aux seuls salariés ayant spécifiquement interrogé l'organisation syndicale ou l'instance représentative du personnel. Les réponses groupées/en masse à des questions individuelles, c'est-à-dire ayant pour destinataires soit la totalité des salariés soit un ensemble de salariés appartenant ou non à une même catégorie, et les envois à des salariés en copie cachée ne sont pas autorisées.

Les personnes ayant accès à une messagerie générique interne au titre du présent accord s'engagent à respecter l'ensemble des normes en vigueur chez LCL concernant l'utilisation de cette messagerie (confidentialité, sécurité, taille des fichiers joints, etc.), notamment la Charte d'utilisation de la messagerie et de l'internet.

G.S.

G

VG

Toute violation des règles d'utilisation de la messagerie électronique par une personne bénéficiant d'un accès au titre du présent accord ou par toute autre personne qui aurait utilisé, directement ou indirectement, à juste titre ou non, la messagerie, entraînera la fermeture immédiate des accès et expose le contrevenant à des sanctions disciplinaires.

Article 67 : Modalités d'accès et d'utilisation d'Internet et Intranet

67.1. Connexion des postes informatiques au réseau

LCL procède aux travaux de raccordement des postes fournis par l'entreprise et assure l'infogérance de ces postes.

Concernant les postes acquis par les organisations syndicales ou les représentants du personnel, ceux-ci ne peuvent être raccordés au réseau interne de l'entreprise pour des raisons de sécurité informatique. Ces postes ne peuvent donc être reliés au réseau internet que par l'intermédiaire de l'installation d'une box louée auprès d'un fournisseur.

LCL met à disposition le câblage nécessaire au branchement de ces box. En revanche, l'abonnement à la box ainsi que la ligne téléphonique permettant le fonctionnement de cette box seront à la charge des organisations syndicales ou des représentants du personnel utilisateur.

67.2. Utilisation du réseau Internet et Intranet

Les représentants du personnel et des organisations syndicales disposent d'un accès à l'Intranet de LCL. Celui-ci est utilisé dans le respect des dispositions en vigueur chez LCL en la matière et ne comprend pas les services dont l'accès restreint suppose une habilitation spécifique.

Concernant les forums de discussion accessibles par l'Intranet, les représentants du personnel et des organisations syndicales s'engagent à ne pas utiliser ces forums en lieu et place des modalités habituelles de dialogue existant entre eux-mêmes et les représentants de la Direction.

Ils s'engagent également à ne pas diffuser sur ces forums des communications dont l'origine ou l'obédience syndicale serait affichée, de manière à ce que ces dernières ne se transforment pas en outils de diffusion du message syndical. Enfin, ils s'interdisent toute diffusion massive susceptible de saturer ces forums.

Le non-respect de ces règles aurait pour conséquence la désactivation du compte du collaborateur porteur de mandat(s) qui n'aurait dès lors plus la possibilité de profiter du service. Par ailleurs, pour rappel, tous les contenus du réseau collaboratif LCL font l'objet d'une modération *a posteriori* pouvant amener les administrateurs à supprimer des publications qui ne respecteraient pas les règles d'utilisation en vigueur dans l'entreprise.

Plus globalement, l'ensemble des représentants du personnel et des organisations syndicales s'engage à respecter la Charte d'utilisation de la messagerie et de l'internet ainsi que les normes de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Toute violation des règles d'utilisation du réseau Internet et/ou Intranet par une personne bénéficiant d'un accès au titre du présent accord, entraînera la fermeture immédiate des accès et / ou de la rubrique de l'instance concernée et expose le contrevenant notamment à des sanctions disciplinaires.

Article 68 : Communication

68.1. Rubriques Intranet

Chaque organisation syndicale disposant d'une section syndicale au sein de l'entreprise bénéficie de la possibilité d'animer une rubrique Intranet LCL.

GS
GS
VG

Les organisations syndicales s'engagent à respecter la charte LCL d'utilisation de la messagerie et de l'internet en vigueur dans l'entreprise et à ne faire figurer aucun lien vers un site externe à l'entreprise.

Cet espace Intranet est un moyen de communication dont l'objectif est de faciliter la diffusion d'informations des organisations syndicales vers les collaborateurs de LCL. Dans ce cadre, le contenu des informations diffusées est publié dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière d'expression syndicale.

Il est précisé que les rubriques Intranet sont hébergées sur un site Intranet de la Direction de la communication. Elles sont administrées de manière autonome par chaque organisation syndicale.

Cet espace d'informations syndicales ne se substitue pas aux panneaux d'affichage classiques, visés à l'article L.2142-3 du code du travail.

68.2. Outil de communication digitale

Afin de favoriser des échanges de proximité en dehors des réunions physiques, les postes informatiques des représentants du personnel et des organisations syndicales, qui en font la demande, sont équipés du logiciel Skype (ou équivalent) qui permet de passer des appels téléphoniques ou vidéo via Internet.

Dans le cadre d'une utilisation optimisée de l'application Skype (ou équivalent), un poste de travail au sein de chaque délégation nationale et un poste de travail au sein d'un local syndical par OSR et par établissement sont équipés d'une caméra.

Par ailleurs, chaque OSR au niveau de l'entreprise, le CSE central ainsi que chaque CSE d'établissement bénéficient d'un abonnement à un numéro d'audioconférence.

Ces moyens, au service d'un rapprochement des acteurs constituent des alternatives de fonctionnement afin de permettre aux représentants d'optimiser l'exercice de leur mandat.

Il est entendu que l'utilisation de ces outils est exclusivement dédiée à la seule communication entre représentants et en aucun cas à une communication vers les salariés de LCL. L'utilisation notamment à titre personnel, politique, diffamatoire est prohibée. En outre, elle ne doit pas occasionner de gêne à l'accomplissement du travail des autres collaborateurs présents dans l'espace de travail.

Les organisations syndicales et les instances représentatives élues, ayant accès à ces équipements au titre du présent accord s'engagent à respecter l'ensemble des normes en vigueur chez LCL concernant son utilisation (confidentialité, sécurité, etc.), notamment les dispositions relatives à l'utilisation de la messagerie et de l'internet.

Toute violation des règles d'utilisation de ces outils par une personne bénéficiant de ces équipements au titre du présent accord ou par toute autre personne qui les aurait utilisés, directement ou indirectement, à juste titre ou non, entraînera la fermeture immédiate des accès et expose le contrevenant à des sanctions disciplinaires.

G.S.

G

16

Titre 4 : Dispositions finales

Article 69 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 8 ans.

Il entrera en vigueur à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles des CSE d'établissement qui auront lieu en juin 2019 pour l'ensemble des établissements de l'entreprise (y compris sur le périmètre de la DdR Antilles-Guyane). Le calendrier électoral ainsi que l'ensemble des modalités de vote seront reprises au sein du protocole d'accord préélectoral. A la date d'entrée en vigueur de cet accord d'entreprise, celui-ci remplace, sans autre formalité, toute autre disposition antérieure qu'elle résulte notamment d'usages ou d'engagements unilatéraux relatifs aux modalités exposées au présent accord.

Dans l'intervalle, la Direction et les OSR conviennent expressément de maintenir temporairement l'ensemble des stipulations de l'accord du 2 juillet 2007 et de ses avenants (avenant n°2 du 24 mars 2009, avenant n°3 du 15 mars 2010 et avenant n°1 du 8 février 2016 à l'avenant n°3). Le maintien temporaire de ces stipulations – initialement prorogées jusqu'au 16 novembre 2018 minuit par l'accord à durée déterminée du _8 octobre 2018 – est donc prolongé jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles des CSE d'établissement. A compter de cette date, l'ensemble des stipulations susvisées de l'accord du 2 juillet 2007 et de ses avenants cessera définitivement de s'appliquer.

Dix-huit mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L.2222-4 du Code du travail.

Article 70 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est, par ailleurs, créé une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants de chacune des OSR et de représentants de la Direction. Elle a pour objet de vérifier les conditions de l'application du présent accord. Elle se réunit 18 mois après la date de prise d'effet du présent accord.

Article 71 : Notification, publicité et dépôt de l'accord

Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué aux OSR au niveau de l'entreprise.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Il est également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R.2262-1 et suivants du code du travail.

Article 72 : Révision l'accord

Le présent accord pourra être révisé, notamment après la réunion de la commission de suivi prévue à l'article 70 du présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

L'auteur de la demande de la révision formule une demande argumentée. Cette demande doit être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La Direction convoque alors, par courriel électronique avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, dans un délai maximum de trois mois, en reprenant les motifs évoqués à l'appui de la demande.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. Cet avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, soit à la date qui aura été expressément convenue par l'avenant de révision, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Aux termes de l'article L. 2261-7-1 II du code du travail, l'avenant de révision est conclu dans les mêmes conditions que celles prévues pour la négociation de l'accord collectif.

Fait à Villejuif, le 16 novembre 2018

En 7 exemplaires originaux

G.S

G

V.G

SIGNATURES

Accord relatif au dialogue social

Toutes dispositions à l'exception de l'article 34 du présent accord sur la définition des collèges électoraux

Pour LCL

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNB

Accord relatif au dialogue social

Article 34 : Définition des collèges électoraux

Pour LCL

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNB

Annexe : Modèle d'extrait de procès-verbal

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE XX (indiquer le nom de l'établissement)

Extrait de Procès-verbal

Lors de la séance du xx (indiquer la date), le Comité Social et Economique de l'établissement XX a été consulté conformément à l'ordre du jour sur le point suivant :

- « XXX » (indiquer l'intitulé du point inscrit à l'ordre du jour)

Suite à une délibération collective, le Comité Social et Economique de l'établissement XX a rendu un avis XXX, se décomposant comme suit :

Favorable XX voix

Défavorable : XX voix

Abstention : XX voix

Refus de prendre part au vote (parmi les membres présents) : XX voix

Observations éventuelles :

Fait à XXX, le XXX

Le secrétaire du CSE