**Accord de substitution relatif au droit syndical et aux instances représentatives du personnel de la Banque Populaire Grand Ouest**

***Entre****:*

*La Caisse Régionale de CREDIT MARITIME ATLANTIQUE, dont le siège social est 2 rue Françoise SAGAN – CS 80387 – 44 819 SAINT HERBLAIN Cedex,*

*D’une part*

***Et***

*L’organisation syndicale représentative au sein du CREDIT MARITIME MUTUEL ATLANTIQUE,*

*D’autre part*

***Ci-après dénommées les Parties***

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule**

Les Conseils d’administration de la Banque Populaire Atlantique (BPATL) et de la Banque Populaire de l’Ouest (BPO) ont décidé le 21 mars 2017 de mettre en place une étude d’opportunité et de faisabilité (EOF) en vue d’un rapprochement éventuel des deux Banques.

Dans ce cadre, conformément à la Convention collective nationale des Banques Populaires du 15 juin 2015, une Commission Régionale de Concertation (CRC) a été mise en place. Quatre réunions de CRC se sont tenues les 13 avril, 27 avril, 11 mai et 1er juin 2017.

Poursuivant le même objectif, les Conseils d’administration des filiales respectives de ces deux Banques, la Caisse régionale de Crédit Maritime Mutuel Atlantique (CMATL) et la Caisse Régionale de Crédit Maritime Mutuel de Bretagne-Normandie (CMBN) ont également décidé, respectivement les 31 mars et 5 avril 2017, de mettre en place une EOF en vue d’un rapprochement éventuel des deux Crédits Maritimes. Dans ce cadre, une réunion de partage des Crédits Maritimes s’est tenue le 11 mai 2017.

Compte tenu de l’avancée des travaux de chacune des deux EOF, il est apparu nécessaire de renforcer la coopération entre les différentes entités concernées et permettre ainsi la constitution d’un acteur bancaire de référence sur la région Grand-Ouest.

Afin d’assurer le rapprochement de ces quatre entités, la Commission Régionale de Concertation (CRC) a été élargie afin de réunir les représentants de la Direction et les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, les représentants des quatre entités ont convenu de discuter et de négocier les termes d’un accord portant sur la future configuration de la représentation du personnel et du droit syndical au sein de la Banque Populaire Grand Ouest.

Les nombreux échanges entre les membres de la CRC ont permis l’élaboration du présent accord, lequel s’il est commun aux quatre entités devra néanmoins être ratifié et signé par les organisations syndicales représentatives au niveau de chacune des entités concernées (la représentativité syndicale devant s’apprécier au niveau de l’entreprise, en application des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail).

Conformément à la règlementation, à la date effective de la fusion juridique des quatre entités (soit le 7 décembre 2017), les mandats des différentes instances représentatives du personnel des entités absorbées (BPO, CMA, CMBN) ainsi que les mandats des organisations syndicales représentatives tomberont de plein droit et cesseront immédiatement de produire effet. Ainsi, seuls les mandats en cours au sein de l’entité absorbante (BPATL) se poursuivront à compter de la date de fusion.

Toutefois, afin d’organiser le nouveau cadre du dialogue social et d’assurer une représentation du personnel cohérente sur le nouveau périmètre de la Banque Populaire Grand Ouest, les Parties envisagent –sous réserves de l’acceptation expresse et non équivoque de tous les représentants du personnel de la BPATL– d’engager un nouveau cycle électoral au cours du premier semestre 2018.

Les Parties conviennent expressément du caractère essentiel et déterminant de cette condition suspensive (celle-ci reposant sur la mise en place de nouvelles élections CE/DP en 2018). A défaut, les dispositions du présent accord ne pourront en aucun cas être mises en œuvre.

Une fois valablement conclu au sein de chacune des entités, le présent accord aura, sous réserve de la réalisation de la condition suspensive précitée, vocation à se substituer définitivement, dans le cadre de l’application des dispositions de l’article L. 2261-14-3 du Code du travail, à l’ensemble des accords, usages et mesures unilatérales ayant des objets identiques et similaires qui étaient en vigueur au sein de BPATL, BPO, CMA et CMBN avant la fusion juridique des quatre entités, soit le 7 décembre 2017.

**I. Le droit syndical**

Les Parties conviennent que la Banque Populaire Grand Ouest constitue une entreprise sans établissement distinct au sens de la représentation du personnel pour les délégués syndicaux.

* 1. **Nombre de délégués syndicaux**

Conformément à la réglementation, chaque syndicat représentatif au sein de la Banque Populaire Grand Ouest qui a constitué une Section Syndicale peut désigner 4 délégués syndicaux.

De plus, conformément à la Convention collective actuellement en vigueur au sein des Banques Populaires, l’organisation syndicale qui obtient lors des élections au Comité d’entreprise un élu dans le collège technicien des métiers de Banque et un dans le collège cadre, ou un élu de niveau A et B et un autre de niveau supérieur, peut désigner un délégué syndical supplémentaire.

* 1. **Heures de délégation**

Chaque délégué syndical dispose d’un crédit de 35 heures par mois, incluant le crédit d’heures légal et les majorations conventionnelles.

Les délégués syndicaux peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l’employeur. Ces heures de délégation ne sont pas reportables d’un mois sur l’autre.

* 1. **Local syndical et matériel**

Un local est réservé à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise sur les sites de Nantes et Rennes. Les locaux sont équipés du matériel nécessaire à la représentation du personnel.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l’entreprise dispose, dans les locaux mis à sa disposition, d’un poste informatique avec un accès intranet et internet, d’un téléphone avec répondeur.

Conformément à la réglementation, les organisations syndicales non représentatives disposeront quant à elles d’un local commun au Siège de la Banque.

* *Imprimante multifonction (photocopieuse)*

Une imprimante multifonction (photocopieuse) commune couleur « gros tirage » est mise à la disposition des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise sur les sites de Nantes et Rennes.

L’entretien ainsi que les réparations sont à la charge de la Banque. Les ramettes de papier et cartouches d’encre sont fournies par la Banque.

* *Téléphone, ligne internet et ordinateurs*

Les coûts des lignes téléphoniques et internet engagés à partir des appareils installés dans les locaux syndicaux sont pris en charge par la Banque, ainsi que l’entretien-réparation et les consommables.

Un smartphone et un ordinateur portable sont mis à la disposition de chaque délégué syndical (avec abonnement 4G, et connexion sur le réseau de la banque via la fonction modem du smartphone). Les frais d’abonnement et les consommations téléphoniques sont pris en charge par la Banque conformément aux Chartes et règlements en vigueur.

Les délégués syndicaux pourront avoir accès aux bureaux non attribués au sein des autres sites de la Banque sous réserve de leur disponibilité en respectant la procédure de réservation de ces espaces.

* 1. **Diffusion de tracts et courriers syndicaux dans l’entreprise**

Les tracts et informations de nature syndicale sont distribués dans les conditions prévues par la loi.

En outre, la diffusion de tracts syndicaux est possible via le courrier de l’entreprise, la ventilation dans les cases courriers étant à la charge des organisations syndicales.

La Direction communiquera aux organisations syndicales deux fois par an les effectifs des unités correspondantes aux cases courrier.

Chaque organisation syndicale présente dans l’entreprise dispose, dans le local courrier, d’une case qui lui est propre.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 2142-6 du Code du travail), les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un sous-site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

Les organisations syndicales pourront elles-mêmes publier leurs communications ou tracts sur ledit site, si les contraintes techniques le permettent.

Le lien vers le site concerné devra, dans sa dénomination, identifier uniquement, clairement et expressément le syndicat.

Ainsi, l’espace réservé sur l’Intranet permettra aux organisations syndicales qui le souhaitent de diffuser leurs communications ou tracts, et aura ainsi valeur de panneau d’affichage électronique.

Une fois le tract mis à disposition et accessible via l’intranet de l’entreprise, la diffusion d’un mail standard validé par la Direction à tous les collaborateurs annonçant la publication d’un nouveau tract est autorisée.

En effet, il est rappelé que la messagerie est réservée à un usage strictement professionnel et que la diffusion de tracts, de façon collective, directement par messagerie électronique est interdite.

* 1. **Panneau d’affichage**

Un panneau d’affichage pour les organisations syndicales sera installé, à un endroit convenable et visible des salariés, hors de la vue de la clientèle, sur tous les sites de travail.

La gestion des panneaux d’affichage (mise à jour et partage de leur espace) relève de la responsabilité des organisations syndicales.

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

Conformément à l’article L 2142-3 du Code du travail, toute nouvelle communication syndicale doit, simultanément à son affichage, être transmise à la Direction des Ressources Humaines.

* 1. **Budget de fonctionnement des organisations syndicales représentées dans l’entreprise**

Les frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise seront pris en charge dans la limite d’un budget fixé annuellement.

Le budget global sera déterminé en fonction du nombre d’organisations syndicales représentatives dans l’entreprise à hauteur de 12 000 € par organisation syndicale représentative.

Ce budget global est réparti entre les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise comme suit :

* Une part forfaitaire à hauteur de 40% ;
* Une part variable (60%), en fonction des résultats obtenus, en nombre d’élus titulaires, lors des dernières élections professionnelles du Comité d’entreprise, selon la formule suivante :

(Enveloppe totale part variable attribuée) x Nombre de sièges titulaires obtenus lors des dernières élections du CE

Nombre total de sièges titulaires lors des dernières élections du CE

Ce calcul sera effectué par la DRH, à l’issue de chaque élection professionnelle et les résultats seront communiqués aux organisations syndicales.

Le montant ainsi calculé sera versé à chaque organisation syndicale le 1er février (ou le mois suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles).

**II. Le Comité d’entreprise**

Les Parties conviennent que la Banque Populaire Grand Ouest constitue une entreprise sans établissement distinct au sens de la représentation du personnel pour le Comité d’entreprise.

**2.1 Nombres d’élus**

Le Comité d’entreprise est composé de 14 titulaires et de 14 suppléants.

La répartition des sièges se fera proportionnellement à l’effectif de chaque collège.

**2.2 Heures de délégation des élus au Comité d’entreprise**

Chaque élu titulaire bénéficie de 25 heures de délégation par mois.

Le Secrétaire du Comité bénéficie de 30 heures supplémentaires par mois.

Le Secrétaire adjoint du Comité d’entreprise bénéficie de 60 heures supplémentaires par an.

Il est précisé que ce crédit d’heures est individuel et ne peut être mutualisé.

Le Trésorier et le Trésorier adjoint bénéficient de 300 heures par an à répartir entre eux.

**2.3 Secrétariat administratif du Comité d’entreprise**

5 Equivalents Temps Plein (« ETP ») - secrétaire CE compris-, seront prévus pour assurer le secrétariat administratif du Comité d’entreprise, que la Banque accepte de détacher de son personnel auprès du Comité. Leur nombre sera ramené à 4 ETP à l’issue de la première mandature.

Les dépenses liées aux rémunérations et charges associées de ces personnes sont payées par la Banque.

Au-delà de cet effectif « détaché », le Comité d’entreprise, en sa qualité de personne morale, reste libre d’employer d’autre personnel.

**2.4 Délégués départementaux**

Afin d’assurer une plus grande proximité avec l’ensemble des collaborateurs, un délégué départemental par département administratif de la Banque est mis en place.

Les délégués départementaux auront pour mission de mettre en œuvre, au plan local, les activités sociales et culturelles du Comité d’entreprise.

Les délégués départementaux sont élus par les membres du Comité d’entreprise parmi le personnel de la Banque.

La durée de leur mandat est identique à celui des membres du Comité d’entreprise.

A ce titre, ils bénéficieront d’un crédit d’heures de délégation de 1 jour par mois.

**2.5 Local et matériel**

Le Comité d’entreprise dispose de deux locaux aménagés à Yris et Polaris. Le local principal, situé au siège social, mis à la disposition du Comité d’entreprise est équipé d’autant de postes informatiques que du nombre de personnes travaillant au secrétariat administratif dans le local. Chaque poste dispose d’un accès intranet et internet et d’un téléphone. Le local principal est également équipé d’une imprimante multifonction (photocopieuse) couleur « gros tirage ».

Le Secrétaire du Comité d’entreprise, basé au sein du local principal, dispose d’un ordinateur portable et d’un smartphone.

Le second local, est dimensionné pour accueillir des permanences à deux personnes et équipé de deux postes informatiques avec un accès intranet et internet et de deux téléphones. Le local est également équipé d’une imprimante.

A titre transitoire, pour la première mandature post fusion, ce second local pourra accueillir de façon permanente au maximum deux personnes en charge du secrétariat administratif du Comité d’entreprise.

Les coûts des lignes téléphoniques et internet engagés à partir des appareils installés dans les locaux du Comité d’entreprise sont pris en charge par la Banque.

La maintenance du matériel est assurée par la Banque. Les ramettes de papier et cartouches d’encre sont fournies par la Banque.

Chaque local du Comité est également doté de fournitures d’économat.

**2.6 Réunions du Comité d’entreprise**

Les réunions mensuelles se tiendront alternativement à Rennes et à Nantes.

**2.7 Budget des activités sociales et culturelles**

La Banque affecte au budget des activités sociales et culturelles du Comité d’entreprise une enveloppe représentant 1% de la masse salariale (DADS/DSN) après exclusion du flux financier mutuelle.

Par ailleurs, la cotisation CIE Groupe BPCE telle qu’appelée par le Groupe, est prise en charge par la Banque.

**2.8 Budget de fonctionnement**

La Banque affecte au budget de fonctionnement du Comité d’entreprise une enveloppe représentant 0,20 % de la masse salariale (DADS/DSN).

Par ailleurs, la Banque prend en charge les coûts liés aux secrétaires administratifs ainsi que les coûts liés au recours à un prestataire pour l’enregistrement et la rédaction des PV du CE et du CHSCT.

**2.9 Communication du Comité d’entreprise relative aux ASC et aux PV**

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

La Banque autorise le Comité d’entreprise à utiliser une rubrique de l’intranet pour ses communications. Le Comité d’entreprise utilisera celui-ci conformément à ses missions, dans le respect des textes légaux en vigueur ainsi que des normes internes, et sous sa responsabilité.

Le Comité d’entreprise pourra lui-même publier ses communications sur ledit site, si les contraintes techniques le permettent.

Cette rubrique intranet permettra au Comité d’entreprise de communiquer sur les activités sociales, culturelles et sportives.

Une fois tous les deux mois, le Comité d’entreprise pourra diffuser un mail à l’ensemble des collaborateurs de la Banque pour les informer sur les activités sociales et culturelles avec un lien vers le site intranet. A titre exceptionnel, cette fréquence pourra être augmentée en cas de nécessité de communiquer une information urgente.

Chaque mois, les Procès-Verbaux des réunions du Comité d’entreprise seront également diffusés dans cette rubrique intranet, et ce dès leur approbation par l’ensemble des membres du Comité d’entreprise. Une information apparaitra sur l’intranet, afin de prévenir les collaborateurs de cette diffusion.

En aucun cas les dossiers préparatoires ou documents transmis par la Direction ne seront publiés dans cette rubrique.

**2.10 Amicales des retraités et associations sportives**

L’organisation des amicales des retraités ou des associations sportives mises en place dans les Banques donneront lieu à des travaux d’harmonisation menés par le Comité d’entreprise après concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

**III. Les Représentants syndicaux auprès du Comité d’entreprise**

Les représentants syndicaux auprès du Comité d’entreprise bénéficient de 25 heures de délégation par mois.

Il est rappelé que seules les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de désigner des représentants syndicaux auprès du CE.

**IV. Les Représentants du Comité d’entreprise au Conseil d’Administration**

2 représentants du Comité d’entreprise (titulaires ou, en leur absence, 2 représentants suppléants) peuvent siéger au Conseil d’administration.

**V. Les Délégués du personnel**

Afin d’assurer une implantation locale des instances et de favoriser le dialogue social, il est convenu que des délégations du personnel distinctes soient mises en place sur les territoires géographiques suivants :

* 1 délégation :
* L’Orne
* Le Calvados
* La Manche

* 1 délégation :
* La Sarthe
* La Mayenne

* 1 délégation :
* L’Ille-et-Vilaine

* 1 délégation :
* Le Finistère

* 1 délégation :
* Le Morbihan
* Les Côtes d’Armor

* 1 délégation :
* Loire Atlantique

* 1 délégation :
* Le Maine et Loire
* La Vendée

**Siège : 2 délégations animées par équipes DRH**

* Polaris
* Yris et Nid de Pie

**5.1 Nombre d’élus**

Il est procédé à l’élection de 9 délégations du personnel (DP), réparties sur les douze départements sur lesquels s’étend le territoire de la Banque Populaire Grand Ouest.

Chaque délégation est composée du nombre légal de membres élus en fonction de l’effectif des territoires.

La répartition des sièges est proportionnelle à l’effectif de chaque collège.

**5.2 Heures de délégation**

Chaque élu titulaire bénéficie de 15 heures de délégation par mois.

Il est précisé que ce crédit d’heures est individuel et ne peut être mutualisé.

Les délégués du personnel suppléants ne disposent pas de crédit d'heures sauf s’ils remplacent un délégué du personnel titulaire absent de l’Entreprise.

**5.3 Réunions des Délégués du personnel**

Les Parties conviennent qu’il y aura une réunion mensuelle par délégation du personnel.

Ces réunions mensuelles pour les sites administratifs se tiendront respectivement sur chacun des sites principaux (Yris et Polaris), les réunions mensuelles dans le réseau se tiendront en région.

**VI. Le CHSCT**

**6.1 Nombre d’élus**

Le CHSCT est composé de 17 membres, dont 5 cadres.

En outre, et en application de l’accord interprofessionnel du 17 mars 1975, chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner un représentant syndical au CHSCT.

**6.2 Heures de délégation**

Chaque membre du CHSCT bénéficie de 25 heures de délégation par mois.

Les membres du CHSCT peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l’employeur. Ces heures de délégation ne sont pas reportables d’un mois sur l’autre.

Les représentants syndicaux auprès du CHSCT bénéficient de 32 heures de délégation par an.

**6.3 Secrétaire du CHSCT**

Pour assurer ses fonctions pendant la durée de son mandat, le Secrétaire du CHSCT bénéficie d’un crédit d’heures supplémentaire de 10 heures par mois.

Ce crédit peut être mutualisé avec le Secrétaire adjoint du CHSCT.

**6.4 Lieu des réunions**

Les réunions trimestrielles se tiendront par roulement sur les sites de Nantes et Rennes.

**6.5 Moyens du CHSCT**

Le Secrétaire du CHSCT dispose d’un ordinateur portable et d’un smartphone.

**VII. Dispositions communes aux élus, délégués syndicaux et représentants syndicaux**

* 1. **Conciliation activité professionnelle et mandat(s) de représentation du personnel**

Les parties s’entendent pour appliquer les accords actuels et à venir dans ce domaine au sein de la branche ou du groupe.

* 1. **Utilisation des crédits d’heures**

Les parties à l’accord s’attachent à faciliter la conciliation entre l’exercice des mandats de représentation et l’indispensable bon fonctionnement des services.

Les parties s’entendent pour appliquer sur ce point la convention collective, ainsi que les accords actuels et à venir dans ce domaine au sein de la branche ou du groupe.

Afin de faciliter la gestion des crédits d’heures de délégation, l’indication suffisamment anticipée de l’utilisation des heures de délégation dans l’agenda électronique accessible par le Responsable, pourra valoir information préalable.

Néanmoins, en cas d’absence non prévue, le représentant du personnel informera directement et préalablement son Responsable.

Il est convenu que l’information préalable de la hiérarchie ne constitue aucunement un contrôle de l’utilisation des heures de délégation mais a pour unique finalité de permettre au Responsable d’organiser au mieux le fonctionnement de son équipe.

* 1. **Temps passé aux réunions avec l’Employeur et temps de déplacement**

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

Les temps de déplacement directement nécessaires à la participation aux réunions organisées par la Direction n’entrent pas dans le décompte des crédits d’heures. En effet, les temps de déplacement ne seront pas décomptés des heures de délégation et seront pris en charge conformément à la loi sur les déplacements professionnels.

* 1. **Remboursement des frais de déplacements pour se rendre aux réunions ordinaires et extraordinaires des instances et commissions organisées par la Direction**

Les frais de déplacement, de restauration, engagés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions ordinaires et extraordinaires des instances et aux commissions organisées par la Direction sont indemnisés par la Banque sur la base du tarif en vigueur dans l’entreprise, sur justificatifs.

Les frais d’hébergement et de dîner pour la nuitée précédant les réunions et commissions, se déroulant en début de matinée, pourront être pris en charge dès lors que le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu de réunion, ou entre le lieu de domicile et le lieu de réunion si le temps de trajet est plus court, est supérieur à 80 kms aller.

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

* 1. **Modes de transport dans le cadre de l’exercice des mandats**

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

* 1. **Utilisation des ressources informatiques**

Il est rappelé que l’utilisation des ressources informatiques mises à disposition par la Banque doit être conforme aux règles internes.

**VIII. Dispositions transitoires**

**8.1 Organisation de nouvelles élections**

Afin d’organiser un nouveau cadre du dialogue social et d’assurer une représentation du personnel cohérente sur le nouveau périmètre de la Banque Populaire Grand Ouest la mise en œuvre du présent accord suppose l’organisation de nouvelles élections des Délégués du personnel et des membres du Comité d’entreprise au sein de la Banque Populaire Grand Ouest ainsi qu’une nouvelle désignation des membres du CHSCT.

Les Parties présentes dans le cadre de la Commission Régionale de Concertation se sont mises d’accord pour que les élections aient lieu avant la fin du premier semestre 2018, soit au plus tard le 30 juin 2018.

**8.2 Dispositif de fonctionnement transitoire jusqu’aux nouvelles élections**

Conformément à la règlementation, à la date effective de la fusion juridique (7 décembre 2017), les mandats des différentes instances représentatives du personnel des entités absorbées (BPO, CMA, CMBN) ainsi que les mandats des organisations syndicales représentatives tomberont de plein droit et cesseront immédiatement de produire effet. Ainsi, seuls les mandats en cours au sein de la Banque absorbante (BPATL) se poursuivront jusqu’à la prise de fonction des nouvelles instances.

Toutefois, dans un souci d’optimisation du dialogue social, les Parties conviennent d’instaurer, dans l’attente de la désignation des nouvelles IRP dans le cadre des élections qui seront organisées avant la fin du premier semestre 2018, un dispositif de fonctionnement transitoire permettant d’assurer une représentation du personnel des Banques absorbées au sein de l’absorbante.

Il est convenu ce qui suit :

* Tous les salariés de BPO, CMA et CMBN disposant d’un mandat à la date de fusion pourront continuer à bénéficier des crédits d’heures équivalents à ceux dont ils disposaient au titre de leur précédent mandat.

En outre :

* Comité d’entreprise : chaque titulaire du Comité d’entreprise ou de la DUP des entités absorbées est invité à participer aux réunions du CE de la Banque Populaire Grand Ouest avec voix consultative. En cas d’absence, il pourra se faire remplacer par un suppléant. Les Représentants Syndicaux au CE de chacune des entités absorbées seront également invités.

* CHSCT : chaque membre du CHSCT ou titulaire de la DUP des entités absorbées pourra faire remonter ses questions à la Direction des Ressources Humaines et assistera aux réunions du CHSCT de la Banque Populaire Grand Ouest avec voix consultative. Les Représentants Syndicaux au CHSCT de chacune des entités absorbées seront également invités.

* Délégués du personnel : pendant la période transitoire les dispositions des anciens accords des quatre entités relatives aux délégués du personnel sont maintenues. Pour le CMA, la DUP sera réunie mensuellement exclusivement sur des sujets relevant des Délégués du Personnel.

* Délégués syndicaux : ils continueront à bénéficier d’un crédit d’heures équivalent à celui dont ils disposaient au titre de leur mandat au sein des entités absorbées, étant précisé qu’ils perdront toute prérogative attachée à leur ancien mandat.

Dans l’hypothèse où, pour une quelconque raison, les nouvelles élections au sein de la Banque Populaire Grand Ouest ne devaient pas se tenir dans les six mois suivants la fusion juridique, les mandats de l’entité absorbante (BPATL) continueront exclusivement de s’appliquer et ce, jusqu’à l’organisation de nouvelles élections.

De fait, les dispositions prévues pour les mandats des entités absorbées pendant la période transitoire cesseront définitivement d’être appliquées au terme des six mois suivant la fusion juridique.

**IX. Dispositions finales**

**9.1 Substitution aux accords collectifs, usages et décisions unilatérales**

Le présent accord se substitue aux accords collectifs, usages et décisions unilatérales ou engagements ayant le même objet et qui ont pu exister par le passé à la Banque Populaire Atlantique (BPATL), la Banque Populaire de l’Ouest (BPO), le Crédit Maritime Atlantique (CMA) et le Crédit Maritime de Bretagne-Normandie (CMBN) qui constituent désormais une seule et même entreprise, la Banque Populaire Grand Ouest dont le Siège social est situé à SAINT GREGOIRE (35768), 15 boulevard de la Boutière.

**9.2 Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain des premières élections professionnelles organisées au sein de la Banque Populaire Grand Ouest à l’exception des dispositions transitoires (Titre VIII) qui prennent effet à compter du dépôt du présent accord à la DIRECCTE et au plus tôt, à la date de la fusion.

Les Parties conviennent que l’entrée en vigueur du présent accord est strictement conditionnée à la réalisation de la condition suspensive mentionnée dans le Préambule (mise en place de nouvelles élections CE/DP en 2018). A défaut, il est convenu que les dispositions du présent accord ne pourront en aucun cas être mises en œuvre.

Dans l’hypothèse où de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires viendraient notamment modifier les questions traitées dans ce texte, les parties signataires pourront se réunir en vue d’adapter si nécessaire le présent accord.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment par l’une ou l’autre des parties signataires, sous la forme d’une lettre recommandée avec accusé de réception qui sera adressée par l’auteur de la dénonciation aux autres signataires.

Cette dénonciation ne sera effective qu’après un préavis d’une durée de 3 mois.

La révision du présent accord pourra également être demandée dans les conditions légales, selon les mêmes modalités que définies ci-dessus pour la dénonciation.

**9.3 Suivi de l’accord**

Les Parties conviennent qu’un suivi de l’application du présent accord sera réalisé trois mois avant chaque échéance électorale, en vue des élections professionnelles à venir.

**9.4 Dépôt de l’accord**

A l’expiration du délai d’opposition, le présent accord sera adressé à la DIRECCTE du Siège social en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties et un sur support électronique). Il sera également déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes.

Un exemplaire est remis à chaque organisation signataire et il sera diffusé dans l’Intranet.

Fait en 3 exemplaires à Saint Herblain, le 29 septembre 2017

 Pour le Crédit Maritime Mutuel Atlantique :

La Déléguée Syndicale Le Directeur Général