

Accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94

ARTICLE 1

Les Commissions Paritaires Régionales, les Conseils de Discipline Régionaux et les Comités Régionaux de la Formation Professionnelle sont supprimés.

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

La Commission Paritaire Nationale, siégeant en formation contentieuse, est compétente dans les domaines suivants :

1. interprétation ou application collective du statut (au sens du droit du travail)
2. avancement dans l'emploi lorsque l'entreprise en cause ne dispose pas d'accord collectif d'avancement dans l'emploi
3. exercice du mandat de représentant syndical (article 5 du statut)
4. atteinte au droit syndical et au droit de grève
5. partage de voix en Conseil de Discipline National
6. licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle
7. licenciement pour motif économique prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

2.1. Interprétation ou application collective du statut

Les demandes relatives à ces deux types de questions peuvent être soulevées par le Cencep ou par l'un des syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est saisie sur initiative de la partie la plus diligente.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse fixe la date de la réunion et convoque les parties intéressées par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

Les décisions sont prises à la majorité des trois quart des voix.

Toutefois, cette formation peut décider à la même majorité des trois quart et préalablement à la délibération, sur chaque litige, de rendre un avis à la majorité simple des voix.

Les décisions et avis rendus par la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse seront notifiés par lettre recommandée avec accusé de

réception adressée par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale au Cencep et aux syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale.

2.2. Compétence en matière individuelle

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est compétente pour examiner les cas de licenciement individuels et les situations prévus dans le présent accord.

➤ 2.2.1. Avancement dans l'emploi

Après cinq années d'expérience, à temps complet, dans le même emploi, tout salarié qui n'aura bénéficié ni d'un avancement autre que l'augmentation de sa prime de durée d'expérience, ni d'une promotion, peut saisir son employeur qui devra procéder à l'examen de sa situation.

Après sept années d'expérience, à temps complet, dans le même emploi, tout salarié qui n'aura bénéficié ni d'un avancement autre que l'augmentation de sa prime de durée d'expérience, ni d'une promotion, peut saisir la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

La Commission Paritaire Nationale doit examiner les possibilités d'avancement du salarié et vérifier la concordance entre le contenu de l'emploi réel et le contenu de l'emploi confié.

L'avancement dans l'emploi se définit exclusivement comme une modification de la situation salariale du personnel, pour des motifs à caractère professionnel.

Ce recours ne saurait être ouvert aux salariés des entreprises du Groupe ayant conclu un accord local de gestion collective de l'avancement dans l'emploi.

➤ 2.2.2. Atteinte au droit syndical ou au droit de grève et exercice du mandat de représentant syndical

Tout agent qui estime qu'une décision a été prise contre lui dans un établissement en violation du droit syndical et du droit de grève, ou tout groupement professionnel intéressé, peut faire appel de la décision de l'employeur devant la Commission Paritaire Nationale conformément à la procédure décrite au paragraphe 2.2.6.

Les demandes portant sur ce domaine peuvent être soulevées par le Cencep ou par l'un des syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale ou par tout salarié intéressé.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est saisie sur initiative de la partie la plus diligente.

S'il est reconnu que la décision incriminée a été prise en violation du droit syndical ou du droit de grève, l'agent contre lequel cette décision est intervenue est rétabli dans tous ses droits.

➤ **2.2.3. Partage des voix au Conseil de Discipline National**

La saisine doit intervenir, sur demande de l'une ou l'autre des parties, dans les 5 jours après réception de l'avis de partage rendu par le Conseil de Discipline National.

La décision et l'avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse doivent intervenir dans un délai de 45 jours après la date de saisine. Dans ce cas, l'examen porte sur le dossier soumis au Conseil de Discipline National, sans possibilité de report.

L'ensemble de cette procédure de recours est suspensif et l'employeur ne peut rendre sa décision qu'après notification de l'avis de la Commission Paritaire Nationale.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse chargés d'examiner le recours déposé ne peuvent avoir siégé lors de la réunion du Conseil de Discipline National au cours de laquelle l'avis contesté a été rendu.

➤ **2.2.4. Licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle**

Le licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle ne peut être prononcé qu'en cas d'incapacité professionnelle dûment constatée et dont les motivations ont fait l'objet de notifications écrites à l'intéressé, au cours des douze mois précédant l'entretien préalable au licenciement envisagé.

A l'issue d'un délai de préavis de 30 jours, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable et recueillir au cours de cet échange les explications du salarié sur les faits évoqués. La notification du maintien du projet de licenciement ne peut intervenir moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable.

La saisine de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse peut intervenir :

- soit à l'initiative du salarié dans le délai de 15 jours suivant la décision de l'employeur,
- soit par l'intermédiaire de l'employeur, sur demande du salarié formulée dans le délai de 8 jours après la décision ci-dessus évoquée. L'employeur dispose alors d'un délai de 8 jours pour saisir l'instance nationale.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse demande à l'employeur un rapport qui doit indiquer les insuffisances constatées et le comportement général de l'agent en cause.

L'agent incriminé a le droit d'obtenir, aussitôt la procédure engagée, la communication intégrale de ce dossier et éventuellement de tous les documents annexes. Il peut présenter devant la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse des observations écrites ou verbales et se faire assister d'un défenseur de son choix.

L'avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse doit intervenir dans le délai de 45 jours à compter du jour où elle a été saisie.

La décision définitive de l'employeur ne peut intervenir avant notification de l'avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse, émis dans le délai indiqué ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée dans les conditions suivantes :

- un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ;
- un demi-mois par année de service au-delà de trois ans avec maximum d'un an de traitement.

➤ **2.2.5. Licenciement pour motif économique prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise**

Le licenciement pour motif économique ne peut être prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise qu'après avis donné trois mois à l'avance à l'intéressé et à la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

Il est accordé à l'intéressé une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

- un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ;
- un demi-mois par année de service au-delà de trois ans, avec un maximum d'un an et demi de traitement.

Si le salarié estime que le licenciement pour motif économique est inspiré par d'autres motifs que ceux liés à la pérennité de l'entreprise, il peut en saisir la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

Dans le cas où l'emploi serait rétabli dans un délai de deux ans, le salarié serait réembauché s'il en exprime la demande.

➤ **2.2.6. Procédure devant la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse**

La procédure décrite ci-dessous s'applique dans tous les cas de saisine liés à un contentieux individuel, tels qu'ils sont décrits aux paragraphes 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4 et 2.2.5. Elle complète les dispositifs spécifiques prévus dans lesdits paragraphes.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale fixe la date de la réunion et convoque les parties intéressées par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

A compter de la date de réception de la lettre de convocation, la partie demanderesse devra envoyer son mémoire, comprenant d'une part l'objet de la demande, d'autre part, les arguments, et les pièces justificatives dans un délai de 15 jours au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale en double exemplaire, et en fournir copie à la partie adverse.

Dès réception de ces documents, le défendeur dispose d'un délai de 15 jours pour fournir dans les mêmes conditions son mémoire et les pièces justificatives.

Faute d'envoi de son dossier dans les délais requis, le demandeur encourt la radiation de sa demande. Toutefois, si le défaut de communication de pièces découle de motifs valables dûment justifiés, l'affaire sera reportée à la prochaine réunion de la Commission Paritaire Nationale contentieuse.

En cas de défaut d'envoi de son mémoire en réponse, le défendeur encourt la poursuite de l'affaire sans possibilité de report. Toutefois, si le défaut de communication de pièces découle de motifs valables dûment justifiés, l'affaire sera reportée à la prochaine réunion de la Commission Paritaire Nationale contentieuse.

Les demandes de report sont examinées par la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse qui est seule habilitée à retenir la validité des motifs présentés et à prononcer le renvoi de l'affaire.

Les dossiers doivent être communiqués aux membres de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse 8 jours au moins avant la réunion.

La Commission Paritaire Nationale dans sa formation contentieuse, prend des décisions et émet des avis à la majorité des $\frac{3}{4}$ du nombre des voix. Toutefois, cette formation peut décider, à la même majorité, et préalablement à la délibération sur chaque litige de statuer à la majorité simple des voix.

Les décisions et avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse seront notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale aux parties, au Cencep et aux syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse.

Les indemnités visées aux paragraphes 2.2.4 et 2.2.5 et qui ne se confondent pas avec celles qui peuvent être réclamées pour abus de droit, sont versées intégralement au départ de l'intéressé.

ARTICLE 3 : ECHELLE DES SANCTIONS

Les manquements à la discipline et d'une manière générale les fautes professionnelles commises par un agent sont passibles de sanctions disciplinaires.

L'échelle des sanctions est :

- avertissement
- blâme avec inscription au dossier
- mise à pied de 1 à 5 jours
- rétrogradation
- licenciement pour faute.

Dans cette échelle, la rétrogradation est l'affectation à un emploi de niveau de classification inférieur liée à une faute disciplinaire dûment constatée, entraînant une modification de la lettre portée sur le bulletin de salaire. A compter de la décision définitive de l'employeur, le salarié concerné perçoit la rémunération correspondant à la classification de son nouvel emploi. Les effets salariaux de la rétrogradation ne peuvent être maintenus au-delà d'une durée de 4 ans.

A l'expiration d'un délai de deux ans, si le salarié n'a pas été entre temps l'objet d'une nouvelle mesure disciplinaire, le blâme avec inscription au dossier est considéré comme non avvenu et les pièces qui y sont relatives sont retirées du dossier.

S'il est reproché à un salarié un délit de nature grave ou en cas d'extrême urgence, l'employeur peut exceptionnellement prononcer la suspension provisoire du salarié en cause. Pendant la durée de sa suspension, le salarié a droit à la moitié au moins de son traitement, étant entendu que les suppléments familiaux ne peuvent être diminués. Si la peine infligée ultérieurement, après avis du CDN, n'est pas le licenciement pour faute, le salarié a droit à la totalité de son traitement pour la durée de sa suspension.

ARTICLE 4 : CONDITIONS D'INTERVENTION DU CONSEIL DE DISCIPLINE NATIONAL

4.1 Composition et fonctionnement du CDN¹

Le CDN est composé comme suit :

¹ Un avenant au présent accord en date du 28.02.01 a prévu une organisation du CDN sur 3 collèges avec pour chaque collège 3 titulaires et 9 suppléants. L'accord collectif national relatif aux élections des représentants du personnel au Conseil de Discipline National du 10.06.05 du 13.01.05 fixe à 2 le nombre de collèges, chacun doté de 3 titulaires et 9 suppléants.

1. de membres titulaires et suppléants représentant les employeurs élus pour trois ans par le Cencep ;
2. de membres titulaires et suppléants représentant le personnel du premier collège du CDN élus par leurs pairs pour la même durée,
3. de membres titulaires et suppléants représentant le personnel du second collège du CDN élus dans les mêmes conditions que les représentants du premier collège,

Le CDN se réunit par sections. Chaque section comprend, la première les représentants des employeurs et ceux du personnel du premier collège du CDN, la seconde les représentants des employeurs et ceux du personnel du second collège du CDN.

Chaque section est présidée alternativement par un représentant des employeurs ou par un représentant du personnel, élu au scrutin secret pour un an. Les années paires, la présidence est assurée par un représentant des employeurs. Les années impaires par un représentant du personnel.

Le président ne dispose pas de voix prépondérante dans les délibérations. Il est saisi de tous les recours et provoque la réunion du Conseil de Discipline National.

Aucun employeur ou membre du personnel de l'établissement auquel appartient le salarié appelé à comparaître devant le Conseil de Discipline National ne peut siéger dans ce Conseil.

4.2. Motifs de saisine

La rétrogradation et le licenciement pour faute ne sont applicables qu'après un avis du Conseil de Discipline National saisi dans les conditions suivantes :

Lorsqu'une mesure de rétrogradation ou de licenciement pour faute est envisagée à l'encontre d'un salarié, ce dernier doit en être averti par son employeur lors d'un entretien au cours duquel les griefs portés à son encontre lui seront exposés.

Si après cet entretien, l'employeur persiste dans son intention, il devra saisir le Conseil de Discipline National dans un délai de 8 jours.

4.3 Procédure devant le Conseil de Discipline

La saisine du Conseil de Discipline National intervient sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au secrétariat du Conseil de Discipline National, accompagnée des pièces et motivations justifiant la rupture du contrat de travail.

L'employeur doit communiquer l'ensemble de ce dossier au salarié concerné. Cette information doit s'exécuter par voie de lettre recommandée avec accusé de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le secrétariat du Conseil de Discipline National convoque les parties intéressées par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de convocation adressée au salarié doit l'informer :

1. de son droit de présenter par écrit au président du Conseil de Discipline National ses justifications et moyens de défense dans les 15 jours après réception du mémoire de l'employeur et de désigner son défenseur qui peut être un avocat,
2. de son droit d'exiger que les représentants du personnel au Conseil de Discipline National soient dans la mesure du possible des salariés appartenant au même collège électoral que le sien,
3. de son droit de désigner au président du Conseil de Discipline National les personnes qu'il désire faire entendre ou témoigner.

Les droits visés en 2 ou 3 doivent être exercés dans les huit jours après réception de la lettre de convocation à la réunion du Conseil de Discipline National.

A défaut de communication du mémoire dans les délais prescrits par l'une ou l'autre des parties, la procédure se poursuivra devant le Conseil de Discipline National malgré l'absence de ces pièces. Toutefois, l'affaire pourra être reportée à la prochaine réunion du Conseil de Discipline National, si le défaut de communication découle de motifs valables dûment justifiés.

Les demandes de report sont examinées par le Conseil de Discipline National qui est seul habilité à retenir la validité des motifs présentés et à prononcer le renvoi de l'affaire.

Le secrétaire du Conseil de Discipline National fixe la date de la réunion qui doit être impérativement organisée dans un délai de 10 jours après expiration du délai de 15 jours octroyé au salarié pour communiquer ses arguments de défense.

L'employeur peut se faire représenter lors de l'audience devant le Conseil de Discipline National par un mandataire de son choix.

Les membres du Conseil de Discipline National doivent recevoir les mémoires des deux parties au moins 6 jours avant la date de réunion.

A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi et communiqué dans la huitaine à l'employeur et à l'intéressé.

La décision définitive de l'employeur ne peut intervenir avant notification de l'avis du Conseil de Discipline National, émis dans le délai ci-dessus.

Au cas où le Conseil de Discipline National donne un avis défavorable à la sanction envisagée ou si les voix étant partagées aucune des parties n'use de son droit de recours auprès de la Commission Paritaire Nationale, l'employeur conserve le droit de passer outre. Dans ce cas, il est établi, à la diligence du président du CDN, un procès-verbal dont un exemplaire est remis au salarié en cause pour servir à toutes fins judiciaires, notamment pour la fixation éventuelle des indemnités et dommages et intérêts.

ARTICLE 5 : ACCORDS MODIFIES

Afin de tenir compte des actualisations prévues dans le présent accord, les textes suivants doivent être modifiés comme suit :

Accord sur la formation professionnelle du 20.12.84

Articles 2.1.2. et 2.1.4

Il convient, dans ces deux textes, de substituer l'ensemble des termes " CRFP " par " commission emploi formation du comité d'entreprise ".

Accord CPN du 26.06.84

1. Dans les organismes paritaires suivants :

Caisse Générale de Retraites et Conseil de Discipline National, les délégations des employeurs sont désignées selon des modalités déterminées par le Cencep.

(suite abrogée).

Accord CPN du 19.12.85 sur les règles de recrutement, d'avancement et carrière

Pour l'application des dispositions de 4B, les emplois dont la diffusion est prévue régionalement, seront diffusés dans l'entreprise, les emplois des niveaux H et I continuent d'être diffusés nationalement.

ARTICLE 6 : ARTICLES ET ACCORDS ABROGES

Les articles et accords suivants sont abrogés :

Statut

Dans le titre I : ORGANISATION DE LA PROFESSION, la section I : COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES du chapitre I : COMMISSIONS PARITAIRES

article 6

articles 36 à 38

articles 42 à 46

articles 48 et 49

Dans le titre II : PERSONNEL DU RESEAU DES CAISSES D'EPARGNE, le chapitre 3 :

MISE EN DISPONIBILITE-LICENCIEMENT

Accord CPN du 16.03.84

- Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale
au point 1, suppression du 2^{ème} paragraphe.

Accord sur la formation professionnelle du 20.12.84

article 1.2

Accord CPN du 26.06.84 relatif aux décisions de la CPN contentieuse

Accord CPN du 7.02.85

premier et dernier alinéas

Accord CPN du 19.12.85 sur les règles de recrutement, avancement et carrière

articles 17-E et 18

Accord conclu à la majorité de 23 voix.

Ont voté pour		A voté contre	
Cencep	: 13 voix	CFDT	: 2 voix
CFTC	: 1 voix		
CGT	: 1 voix		
FO	: 1 voix		
SNE CGC	: 1 voix		
Syndicat Unifié	: 6 voix		