

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE LA CEPAL

ENTRE :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63000), représentée par **Monsieur Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,**

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEPAL, représentées respectivement par :

Monsieur M. CHANUT-SANDERRE

Délégué syndical central SU/UNSA

Messieurs A. BARASINSKI, P. BOUDIER et J.L. VASSALLO

Délégués syndicaux SPBA/CGT

Monsieur C. HILAIRE

Délégué syndical central SUD

Monsieur C.A. DUMONT

Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Les parties se sont réunies et ont négocié le présent accord en vue de mettre en œuvre de façon concrète ces évolutions et de fixer les conditions de mise en place du Comité Social et Economique (CSE) de la CEPAL.

Les parties ont, ainsi, décidé d'instituer un Comité Social et Economique unique au niveau de l'Entreprise accompagné de commissions techniques visant à préparer et faciliter ses travaux.



ARTICLE 1. Mise en place du Comité Social et Economique

Article 1.1. Périmètre

Il est convenu qu'un Comité Social et Economique (CSE) unique est mis en place au niveau de la CEPAL qui, compte tenu de sa structure et de son organisation, constitue un établissement unique.

Le CSE ainsi mis en place exerce donc ses attributions, missions et prérogatives à l'égard de l'ensemble des salariés de la CEPAL et des prestataires externes intervenant au sein de l'Entreprise pour ce qui les concerne.

Les moyens humains et financiers prévus dans le présent accord reposent sur ce périmètre.

Article 1.2. Composition du CSE

Article 1.2.1 Présidence

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

Article 1.2.2 Délégation élue du personnel

Le nombre de membres de la délégation élue du personnel composant le CSE est fixé et déterminé en fonction de l'effectif de l'Entreprise à la date de mise en place dudit Comité conformément aux dispositions du Code du Travail.

Elle comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

La durée des mandats des membres élus du CSE est déterminée conformément à la réglementation en vigueur, soit 4 ans.

Par ailleurs, la limitation du nombre de mandats successifs des membres élus du CSE est déterminée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 1.2.3 Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique

Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la CEPAL peut désigner un représentant syndical au CSE selon les dispositions légales en vigueur.

Le représentant syndical au CSE assiste aux séances avec voix consultative.

Il bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation par mois. Il a la faculté de reporter et de cumuler ce crédit d'heures mensuel dans la limite de l'année civile.

Il est précisé que les heures de délégation non utilisées par les Représentants Syndicaux au CSE ne peuvent être utilisées par les membres du CSE.



ARTICLE 2. Attributions et moyens de fonctionnement du CSE

Article 2.1. Le Bureau

Le Bureau du CSE est composé :

- d'un Secrétaire,
- d'un Trésorier.

Les parties conviennent que les membres du CSE ont la possibilité de nommer, s'ils le souhaitent, un Secrétaire adjoint et/ou un ou des Trésorier(s) adjoint(s) qui feront, alors, partie intégrante du Bureau du CSE.

Les membres du Bureau du CSE sont désignés parmi les membres titulaires du CSE.

Ils bénéficient d'un crédit spécifique global de 1850 heures par an.

Ces heures sont :

- réparties sur l'année civile entre les membres du Bureau, elles ne peuvent donc pas être mutualisées avec des élus en dehors du Bureau ;
- exclusivement destinées à l'accomplissement des missions dévolues aux fonctions de membre du Bureau.

Egalement, il est prévu que l'organisation et la composition du Bureau soient définies proportionnellement aux résultats des élections et précisées dans le Règlement Intérieur du CSE.

Article 2.2. Règlement Intérieur

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-24 du Code du Travail, les membres du CSE déterminent, dans un Règlement Intérieur, et dans les meilleurs délais, les modalités de fonctionnement du CSE et celles de ses rapports avec les salariés de la CEPAL pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

Les parties rappellent, dans ce cadre, que ce Règlement Intérieur ne peut comporter des clauses imposant à la CEPAL des obligations ne résultant pas des dispositions légales ou réglementaires, sauf accord de l'employeur.

Article 2.3. Budgets

Le budget annuel de fonctionnement du CSE correspond à 0,25 % de la masse salariale brute de l'Entreprise au sens de l'article L.2312-83 du Code du Travail.

Le budget annuel des activités sociales et culturelles représente 1,65 % de la masse salariale brute de l'Entreprise au sens de l'article L.2312-83 du Code du Travail.

Le versement des subventions prévues au présent article s'effectue selon les modalités suivantes :

- un acompte, calculé sur la masse salariale brute de l'exercice précédent (*masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du*

contrat de travail à durée indéterminé), est versé au début de l'exercice et au plus tard le 20^{ème} jour du premier mois de cet exercice.
Une régularisation est effectuée dès que la masse salariale de l'exercice est connue.

L'année de première mise en place du CSE, ces budgets sont attribués au prorata temporis.

Article 2.4. Moyens

Article 2.4.1 Local et matériel attribués

La CEPAL met à la disposition du CSE un local meublé et équipé sur chacun des sites administratifs (siège social et Limoges-Xenium). Un local supplémentaire pourra être affecté, dans la mesure du possible, pour les besoins de fonctionnement du Bureau du CSE dans un lieu choisi par lui.

La CEPAL assure la maintenance et le remplacement du matériel informatique et prend en charge le coût des consommables informatiques afférents à ce matériel.

Le CSE est autorisé à utiliser le canal de distribution du courrier interne de l'Entreprise dans le cadre exclusif des communications portant sur ses attributions.

Il peut également demander ponctuellement la communication par mail de ces mêmes informations auprès de la Direction des Ressources Humaines, qui se chargera de leur diffusion.

Article 2.4.2 Affichage

Le CSE dispose d'un site internet propre et indépendant sur lequel il a la faculté d'afficher/de communiquer les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Article 2.4.3 Frais de déplacement

Les frais de déplacement (indemnités kilométriques, frais de repas, hébergement ...) des membres élus et des représentants syndicaux au CSE sont régis selon les mêmes règles que celles applicables aux salariés de l'Entreprise pour les réunions qui sont à l'initiative de l'employeur.

Article 2.5. Réunions du CSE

Article 2.5.1 Périodicité des réunions plénières

Le CSE se réunit 12 fois par an, en principe une fois par mois.

Est comprise dans ces 12 réunions celle concernant l'approbation des comptes du CSE prévue spécifiquement à l'article L.2315-68 du Code du Travail.

Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail et font suite aux réunions prévues à l'article 3.1.2.3 du présent accord (*réunions de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail*).

Il est rappelé que le temps passé à ces 12 réunions plénières est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation des membres du CSE.

Article 2.5.2 Lieu de réunion et visio-conférence

Les réunions du CSE auront lieu, dans la mesure du possible, en alternance entre le Siège Social de l'Entreprise et le site administratif de Limoges. Il est néanmoins convenu que, si cela s'avérait nécessaire, les réunions pourront se tenir dans tout autre lieu situé sur le territoire de la CEPAL déterminé par l'employeur, garantissant une confidentialité suffisante et tenant compte des déplacements des membres du Comité.

Pour limiter les déplacements et les risques inhérents, le Président pourra choisir de réunir le CSE par visio-conférence ou de manière mixte en présentiel et en visio-conférence, dans le respect des dispositions légales.

Article 2.5.3 Participants

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-1 du Code du Travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement absent, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants sont informés des convocations aux réunions à titre indicatif, de l'ordre du jour et des documents afférents.

En vue de permettre la participation d'un suppléant aux réunions, chaque élu titulaire, en lien avec son organisation syndicale organise, en cas d'absence à une réunion, son remplacement au plus tard avant le commencement de celle-ci. Dans la mesure du possible, il en informe également le Président.

Article 2.5.4 Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président du CSE ou son représentant et le Secrétaire ou, en l'absence de ce dernier, la personne, membre du CSE, nommément désignée par le Secrétaire.

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 du CSE ou le Secrétaire.

Les membres du CSE sont convoqués par le Président par courrier électronique. Il en va de même pour l'ordre du jour et les documents afférents, lorsque ces derniers n'ont pas été mis à la disposition des membres du Comité dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Ces convocations et documents afférents sont envoyés sur l'adresse mail professionnelle et, si le représentant du personnel en fait expressément la demande, sur une adresse mail personnelle communiquée à l'Entreprise.

Sauf circonstance exceptionnelle, l'ordre du jour est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué, dans le même délai, par le Président à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.



L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail, l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale et les assistantes sociales prestant pour l'Entreprise du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Article 2.5.5 Attributions du CSE

Article 2.5.5.1. Les éventuelles réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles au sein de la CEPAL recueillies par les membres élus du CSE sont traitées lors des réunions du CSE.

Article 2.5.5.2 Informations et consultations périodiques

Article 2.5.5.2.1 Orientations stratégiques de l'Entreprise

Le CSE est consulté tous les 3 ans sur les orientations stratégiques de l'Entreprise selon les modalités légales en vigueur.

Lors de cette consultation triennale, le CSE peut faire appel à un expert conformément aux dispositions des articles L.2315-80 et L.2315-87 du Code du Travail.

Un état d'avancement du plan stratégique est également présenté annuellement à titre informatif au CSE.

Lors de ces phases informatives et dès lors qu'il n'y a pas de modification significative et impactante du plan stratégique, le droit à expertise visé à l'article L.2315-87 du Code du Travail n'est pas ouvert.

Article 2.5.5.2.2 Situation économique et financière de l'Entreprise

Le CSE est consulté tous les ans sur la situation économique et financière de l'Entreprise.

Le CSE s'appuie sur l'analyse éventuellement réalisée en amont par la Commission Economique, sans préjudice de la faculté légale de désigner un expert.

Article 2.5.5.2.3 Politique Sociale de l'Entreprise, conditions de travail et emploi

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation est subdivisée en 3 volets pour lesquels le Comité pourra émettre des avis préalables avant un avis définitif à l'issue d'une consultation finale.

- 1er volet : les informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail

Cette première consultation concerne :

- le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'Entreprise et les actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Le CSE s'appuie sur l'analyse réalisée en amont par la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.



- 2ème volet : les informations relatives à la rémunération, au temps de travail et à l'emploi

Le CSE s'appuie sur les analyses réalisées en amont par la Commission Egalité Professionnelle.

- 3ème volet : les informations relatives à la formation professionnelle

Le CSE s'appuie sur les analyses réalisées en amont par la Commission Formation.

En cas de désignation d'un expert par le CSE après les premières informations délivrées portant sur la consultation relative à la politique sociale de l'Entreprise, celui-ci procède à une expertise unique pour l'ensemble des 3 volets de cette consultation conformément aux dispositions de l'article R.2315-48 du Code du Travail.

La lettre de mission de l'expert traite la consultation relative à la politique sociale dans sa globalité.

Article 2.5.5.3. Informations et consultations ponctuelles

Les éléments relatifs aux informations et consultations ponctuelles sont mis à disposition des membres du CSE dans la BDES ou communiqués par l'employeur.

Article 2.5.5.4. Délais de consultation du CSE

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi ne fixe pas de délai spécifique, le délai maximal dans lequel les avis du CSE sont rendus est fixé à 1 mois.

Toutefois, ce délai est porté à 2 mois en cas :

- de demande du CSE et d'accord exprès et préalable du Président du Comité (ou son représentant) sur un sujet complexe ou spécifique,
- d'intervention d'un expert.

Ces délais courent à compter :

- de la date de la réunion durant laquelle :
 - le dossier a été présenté par l'employeur, ou
 - le Comité a été informé par le Président de sa mise à disposition dans la BDES ;
- ou
- de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation.

A l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Article 2.5.6. Procès-Verbaux

Chaque réunion plénière du CSE - ordinaire ou extraordinaire - donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal écrit. Il peut être recouru à l'enregistrement et à un prestataire externe spécialisé pour rédiger le procès-verbal.

Le procès-verbal de chaque réunion sera établi dans un délai de 2 mois suivant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Une navette est assurée entre les membres du CSE et l'employeur, par le biais du secrétaire du CSE, en vue de recueillir les éventuelles observations sur le projet de procès-verbal.



Les parties conviennent qu'en cas de recours à un prestataire pour rédiger les procès-verbaux des réunions le coût de cette prestation est supporté par la Direction.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and two smaller ones on the right.

ARTICLE 3. COMMISSIONS DU CSE

Article 3.1. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mise en place au niveau de l'Entreprise lors de la première réunion du CSE et au plus tard dans le mois suivant la proclamation définitive des résultats des élections professionnelles.

La CSSCT n'a pas de personnalité morale distincte. Elle est une émanation du CSE.

Article 3.1.1 Composition

La CSSCT est composée :

- d'une délégation du personnel de 6 membres issus du CSE,
- de l'employeur ou son représentant,
- et des personnes qui assistent l'employeur.

Les membres de la délégation du personnel de la CSSCT sont désignés par le CSE, parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE ou pour une des causes prévues à l'article L.2314-33 du Code du Travail (*décès, démission, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises pour être éligible*).

Les parties conviennent que la CSSCT comprend au moins 1 membre de chaque collège du CSE.

Le CSE veille, lors de cette désignation, à garantir autant que possible :

- la stabilité de la composition de la Commission afin d'assurer la continuité de ses travaux durant le mandat concerné,
- une représentation équilibrée femmes - hommes.

La désignation s'effectue par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Le Président du CSE ne participe pas au vote.

Lorsqu'un membre de la CSSCT cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales, le membre sortant de la Commission sera remplacé par un autre membre du CSE sur proposition de son organisation syndicale, dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Article 3.1.2. Fonctionnement

Article 3.1.2.1. Présidence

La CSSCT est présidée par l'employeur ou l'un de ses représentants.

Article 3.1.2.2. Secrétariat

Un secrétaire de la CSSCT est désigné par le CSE par un vote au cours de la réunion portant désignation des membres de la Commission. Cette désignation est faite à la majorité des voix des membres de la Commission. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé est élu.



Le secrétaire de la CSSCT sera l'interlocuteur privilégié de l'employeur au sein de la Commission et assurera le relai entre la Commission, le Secrétaire du CSE, les membres et le Président du CSE. Il sera le rapporteur des travaux de la CSSCT auprès du CSE.

Article 3.1.2.3. Réunions

Les parties conviennent que la CSSCT se réunit 4 fois par an. Ces 4 réunions sont organisées avant la réunion trimestrielle du CSE portant sur les attributions de l'instance en matière de santé, sécurité et conditions de travail et planifiées lors de la réunion du CSE de décembre pour l'année à venir.

La CSSCT est en outre réunie 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 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.

Les convocations sont adressées par le Président.

Le Secrétaire de la CSSCT ou, en cas d'absence, la personne membre de la CSSCT nommément désignée par le Secrétaire, contacte le Président de la Commission ou son représentant pour lui soumettre les sujets que la Commission souhaite aborder au cours de ces réunions périodiques au plus tard 15 jours avant la date de la réunion. Le Président arrête les sujets, en fonction du contenu de l'ordre du jour, après consultation du secrétaire de la Commission.

L'ordre du jour et les documents éventuellement afférents sont transmis au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion prévue aux membres de la CSSCT par voie électronique selon les modalités définies à l'article 2.5.4. du présent accord.

Ces documents sont également transmis, à titre informatif et dans les mêmes délais, aux membres du CSE n'appartenant pas à la CSSCT.

En sus des 6 membres de la Commission et du Président ou son représentant, peuvent également participer à ces réunions avec voix consultative :

- le médecin du travail référent de l'Entreprise qui peut donner délégation à un des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le ou les responsable(s) interne(s) de service(s) en charge de la sécurité et des conditions de travail.

Sont également informés et invités aux réunions de la CSSCT :

- l'agent de contrôle de l'inspection du travail,
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Lors des réunions de la CSSCT, le Président ou son représentant peut se faire assister par des salariés appartenant à l'Entreprise et choisis en dehors du CSE selon les sujets inscrits à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel de la CSSCT.

Le Secrétaire de la CSSCT rédige de manière synthétique un compte rendu écrit des réunions. Il pourra, si nécessaire, être recouru à l'enregistrement et à un prestataire externe spécialisé pour rédiger ce compte-rendu. Le coût de cette prestation serait, dans ce cas, supporté par la Direction.



Les projets de comptes rendus sont préalablement transmis au Président ou à son représentant et aux autres membres de la Commission ayant assisté à la réunion pour qu'ils puissent formuler leurs observations et éventuelles corrections.

Les comptes rendus définitifs des réunions de la CSSCT sont ensuite transmis au CSE pour validation définitive.

Le temps passé à participer à ces 4 réunions de la CSSCT organisées à l'initiative de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation attribuées au titre du présent accord et n'est pas déduit du plafond annuel de 60 heures défini à l'article 4.2. du présent accord.

Hors ces 4 réunions annuelles, des réunions complémentaires de la CSSCT peuvent être organisées uniquement en cas d'accord préalable du Président et des membres du CSE. Ces réunions complémentaires sont, alors, considérées comme du temps de travail effectif et ne sont déduites ni des heures de délégation attribuées au titre du présent accord ni du plafond annuel de 60 heures défini à l'article 4.2. du présent accord.

Article 3.1.3. Moyens accordés

Article 3.1.3.1. Heures de délégation

Il est alloué à chaque membre de la CSSCT un crédit mensuel de 10 heures. Ce crédit d'heures se cumule avec les crédits d'heures prévus à l'article 4.2. du présent accord.

Afin de permettre au secrétaire de la CSSCT de réaliser sa mission dans les meilleures conditions, un crédit d'heures supplémentaire de 8,5 heures par réunion lui est alloué.

Les heures ainsi allouées sont exclusivement destinées à l'accomplissement des missions dévolues à la CSSCT.

Les membres de la CSSCT ont la faculté de répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent (à l'exception du crédit d'heures alloué au secrétaire de la Commission), sans que cette répartition ne conduise l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie au titre du présent article.

Ils informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois dans les meilleurs délais.

Ils ont également la faculté de reporter et cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de l'année civile, sans que cette répartition ne les conduise à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient au titre du présent article.

Ils informent l'employeur dans les meilleurs délais.

Le temps consacré aux visites des unités de travail (siège social, agences, site administratif, centre d'affaires...) s'impute sur ce crédit d'heures ou sur le crédit d'heures prévues à l'article 4.2. du présent accord. Le temps de trajet pour se rendre sur les unités de travail dans le cadre des visites des membres de la CSSCT n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres de la CSSCT ni sur le crédit d'heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Article 3.1.3.2. Formation

Les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ces formations se déroulent dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 3.1.4. Missions confiées

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-38 du Code du Travail, le CSE délègue à la CSSCT tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Les missions déléguées sont encadrées par les dispositions légales.

Il est toutefois rappelé que, conformément à ce même article, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l'exercice des missions qui lui sont confiées par ce dernier.

La CSSCT rend compte de ses travaux au CSE.

Article 3.2. Autres Commissions

Article 3.2.1. Dispositions communes (hors CSSCT)

Le CSE dispose de Commissions dont le but principal est de préparer, en amont, les travaux, analyses ou propositions facilitant ses débats, remises d'avis et délibérations.

Ces commissions ne disposent pas de pouvoir décisionnaire et d'attribution consultative, lesquels appartiennent au CSE.

Elles peuvent, toutefois, émettre des recommandations à l'attention du CSE sur les sujets relevant de leur domaine de compétence respectif.

Le CSE veille, autant que possible, à garantir :

- la stabilité de la composition des différentes Commissions afin d'assurer au mieux la fluidité et la continuité des travaux ;
- une représentation équilibrée femmes - hommes dans chacune d'entre elles.

Les Commissions sont mises en place par le CSE lors de la première réunion du CSE et au plus tard dans le mois suivant la proclamation définitive des résultats des élections professionnelles.

Les membres des Commissions sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE ou pour une des causes prévues à l'article L.2314-33 du Code du Travail.

Dans ce cadre, il est convenu de la mise en place des Commissions sous-mentionnées.

A noter que le CSE a la faculté, s'il le souhaite, de créer des Commissions supplémentaires qui ne bénéficient toutefois pas des moyens éventuellement prévus au titre du présent article 3.2.

Article 3.2.1.1. Commission Economique

La Commission Economique est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Outre l'employeur ou son représentant, elle est composée d'une délégation du personnel constituée de 5 membres, dont au moins un représentant de chacun des collèges du CSE.



La désignation des membres est faite par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote.

Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant du CSE.

La Commission Economique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit 2 fois par an :

- 1 fois par an dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'Entreprise,
- 1 fois par an dans le cadre de l'étude des comptes.

Tous les 3 ans, 1 de ces 2 réunions sera consacrée à la préparation de la consultation du CSE relative aux orientations stratégiques de l'Entreprise.

Le temps passé aux réunions susmentionnées et aux éventuelles réunions de la Commission Economique sur convocation de l'employeur n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le temps passé à toute autre réunion de la Commission Economique est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Parmi les 5 membres issus de la délégation du personnel du CSE, un rapporteur sera désigné pour préparer le compte-rendu de la réunion de la Commission Economique. En son absence, il sera remplacé par un autre membre de la délégation du personnel de la Commission.

La Commission Economique transmet son compte rendu de réunion aux membres de la Commission et à l'Employeur pour qu'ils puissent formuler leurs observations et éventuelles corrections.

Les comptes rendus définitifs des réunions de la Commission Economique sont ensuite transmis au CSE pour validation définitive en séance.

Article 3.2.1.2. Commission Formation

La Commission Formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise,
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- d'examiner les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

La Commission est composée :

- de 5 membres. Ces représentants sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. La désignation des membres est faite par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote ;
- d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant du CSE.

La Commission Formation élit en son sein un Président. La présidence est assurée par un membre du Comité Social et Economique.

Elle se réunit au moins 2 fois par an dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise afin d'étudier le bilan annuel de la formation et le plan de formation de l'année à venir.

Le temps passé aux réunions de la Commission Formation sur convocation de l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Le temps passé à toute autre réunion de la Commission Formation est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Parmi les 5 membres issus de la délégation du personnel du CSE, un rapporteur sera désigné pour préparer le compte-rendu de la réunion de la Commission Formation. En son absence, il sera remplacé par un autre membre de la délégation du personnel de la Commission.

La Commission Formation transmet son compte rendu de réunion aux membres de la Commission et à l'Employeur pour qu'ils puissent formuler leurs observations et éventuelles corrections.

Les comptes rendus définitifs des réunions de la Commission Formation sont ensuite transmis au CSE pour validation définitive en séance.

Article 3.2.1.3. Commission Egalité Professionnelle

La Commission Egalité Professionnelle est chargée de :

- préparer les délibérations du CSE prévues au 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- réaliser le suivi de l'application de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail au sein de la CEPAL.

Elle est composée :

- de 6 membres. Ces représentants sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. La désignation des membres est faite par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote ;
- d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle élit en son sein un Président. En cas d'égalité, le candidat le plus âgé est élu. La présidence est assurée par un membre du CSE.

Elle se réunit au moins 1 fois par an afin de préparer les délibérations de CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Parmi les 6 membres issus de la délégation du personnel du CSE, un rapporteur sera désigné pour préparer le compte-rendu de la réunion de la Commission Egalité Professionnelle. En son absence, il sera remplacé par un autre membre de la délégation du personnel de la Commission.

La Commission Egalité Professionnelle transmet son compte rendu de réunion aux membres de la Commission et à l'Employeur pour qu'ils puissent formuler leurs observations et éventuelles corrections.



Les comptes rendus définitifs des réunions de la Commission Egalité Professionnelle sont ensuite transmis au CSE pour validation définitive en séance.
La Commission Egalité Professionnelle transmet son analyse/ses recommandations au CSE avant la remise des avis de ce dernier.

Le temps passé aux réunions de la Commission Egalité Professionnelle sur convocation de l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.
Le temps passé à toute autre réunion de la Commission Egalité Professionnelle est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Article 3.2.1.4. Commission d'Information et d'Aide au Logement

La Commission d'information et d'Aide au Logement est chargée de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la Commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre,
- aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction.

La Commission est composée de 5 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, et de l'employeur ou son représentant.

La désignation des membres est faite par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote.

Elle se réunit au moins 1 fois par an.

Elle présente une fois par an le bilan de ses travaux/actions au CSE.

Le temps passé aux réunions de la Commission d'Information et d'Aide au Logement sur convocation de l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.

Le temps passé à toute autre réunion de la Commission d'Information et d'Aide au Logement est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 4.2. du présent accord.



ARTICLE 4. LES MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 4.1. Formation

En application des dispositions légales les membres du CSE bénéficient :

- d'une formation économique de 5 jours maximum pour les membres titulaires,
- d'une formation santé, sécurité et conditions de travail de 5 jours pour les membres titulaires et suppléants.

Ce droit est renouvelé après 4 années d'exercice du mandat.

Les parties s'en réfèrent aux dispositions légales pour ce qui concerne le financement, le contenu, les modalités de prise, de demande et de report de ces formations.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 4.2. Heures de délégation

Chaque membre élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heures déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le temps passé par les membres élus de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions de l'instance qui sont à l'initiative de la Direction (réunions plénières ou extraordinaires) n'est pas déduit de leurs heures de délégation ;
- aux réunions des commissions du CSE prévues au présent accord n'est pas déduit des heures de délégation dans les limites fixées par les dispositions du présent accord ;
- aux autres réunions de l'instance (réunions à l'initiative des élus par exemple) n'est pas déduit de leurs heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 heures.

Article 4.2.1. Modulation et mutualisation

Les membres titulaires du CSE ont la faculté de répartir, chaque mois, entre eux et éventuellement entre les membres suppléants lorsque cela est possible les heures de délégation dont ils disposent au titre du présent accord.

Cette répartition ne doit, toutefois, pas conduire l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement, et à ce titre, de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire au titre de son mandat au CSE.

Il est cependant convenu que cette limitation ne s'applique pas aux heures de délégations allouées aux membres du Bureau du CSE au titre de l'article 2.1. du présent accord.

De même, il est rappelé que les membres titulaires du CSE ont la faculté de reporter et de cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de l'année civile sans que cette répartition ne les conduisent à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient.

Il est, toutefois, convenu que cette limitation ne s'applique pas aux heures de délégation allouées aux membres du Bureau du CSE au titre de l'article 2.1. du présent accord.

Article 4.2.2. Modalités de décompte des heures de délégation

Lorsque les crédits d'heures prévus au présent accord sont exprimés en volume mensuel et annuel, ils se décomptent sur l'année civile.

L'ensemble des crédits d'heures définis ci-dessus sont proratisés en fonction de la date d'effet du mandat des bénéficiaires à l'occasion de la mise en place du CSE ou de son renouvellement.

Les crédits d'heures prévus dans le présent accord sont reportables et cumulables dans les limites fixées ci-avant, sur l'exercice civil. Les heures de délégation de l'année A ne peuvent donc être reportées ou cumulées au-delà du mois de décembre de l'année A. Toute heure de délégation non consommée à la date de renouvellement des mandats est non reportable.

Il est convenu que le décompte des crédits d'heures de délégation prévu dans cet accord se fait sur la base du temps de travail et des horaires contractuels des membres du CSE.

Article 4.2.3. Modalités d'information relative à la répartition des heures de délégation

Lorsque les crédits d'heures prévus au présent accord, qu'ils soient exprimés en volume mensuel ou annuel, sont mutualisables entre les élus du CSE, le représentant de chaque Organisation Syndicale recense les heures ainsi mutualisées et fait plusieurs points par an avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 4.2.4. Modalités d'information des managers

Pour chaque absence prévisionnelle en vertu des crédits d'heures et des réunions organisées par l'employeur, les membres du CSE s'engagent à respecter, dans la mesure du possible et sauf circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de leur manager en fonction des contraintes d'activité et de service à la clientèle.

Article 4.2.5. Suivi des heures de délégation

Les heures de délégation ainsi que le temps passé en réunions sont suivis sur la base de la saisie régulière par le bénéficiaire dans l'outil de gestion des absences et des congés, sous sa seule responsabilité et selon les modalités de décompte précisées ci-avant.

En tout état de cause les absences liées à l'exercice du mandat sont saisies au plus tard le dernier jour du mois concerné par la déclaration.

Chaque trimestre, le représentant de chaque Organisation Syndicale représentative et la Direction font un point sur le nombre d'heures de délégation utilisées dans le cadre des crédits d'heures accordés au titre du présent accord.

Les parties conviennent de se rencontrer à l'issue de la première année de fonctionnement du CSE pour faire un bilan sur les modalités de pose, d'information et de suivi des heures de délégation et apporter, par voie d'avenant au présent accord, toute modification éventuellement nécessaire.



Article 4.3. Mesures d'accompagnement lors de la prise et de la fin de mandat

La CEPAL applique en la matière, les dispositions de l'Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE en vigueur.

Two handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The signature on the left is stylized and appears to be 'M2'. The signature on the right is more complex and appears to be 'CA'.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5.1. Domaines non traités par l'accord

Toutes les questions concernant le CSE qui ne sont pas explicitement traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

Article 5.2. Durée, effet, révision de l'accord et juridictions compétentes

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions légales.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du siège social de la CEPAL.

Article 5.3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEPAL.

Après expiration du délai légal d'opposition, le présent accord sera déposé sur le site du Ministère www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand dans le respect des dispositions légales.

Fait à Clermont-Ferrand, le **21 FEV. 2019**

Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

Emmanuel KIEKEN
Membre du Directoire

Pour les organisations syndicales :

Marc CHANUT-SANDERRE
Délégué Syndical central SU/UNSA

Alain BARASINSKI

Délégué Syndical SPBA/CGT

Philippe BOUDIER

Délégué Syndical SPBA/CGT

Jean-Luc VASSALLO

Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE

Délégué Syndical central SUD

Claude-Angelo DUMONT

Délégué Syndical central SNE-CGC

0:02 11 13