



CAISSE D'ÉPARGNE
ALSACE

**AVENANT A L'ACCORD SUR
LES INSTANCES
REPRESENTATIVES DU
PERSONNEL**

Signé le 13 décembre 2001

Handwritten signatures and initials in black and blue ink.

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La **CAISSE D'EPARGNE D'ALSACE**, dont le siège social est sis au 1, avenue du Rhin – 67925 STRASBOURG Cedex 9, représentée par Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD en sa qualité de Membre du Directoire,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales, ci-après représentée par :

Pour la CFDT représentée par M. Patrick SCHIRCK

Pour la CGC représentée par Mme Christine LIONNET

Pour le SU-UNSA représenté par M. Jean-Louis FELDNER

Pour le SUD représenté par M. Jean FEUZ

D'autre part,

Handwritten signatures in blue and black ink, located in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one in blue ink and one in black ink.

Préambule

Le fonctionnement des IRP de la Caisse d'Épargne d'Alsace est encadré par les dispositions de l'accord sur les instances représentatives du personnel, du 13 décembre 2001. Cet accord institue notamment trois établissements distincts (entités Réseau Sud, Réseau Nord et Siège) et définit les moyens alloués aux IRP et aux organisations syndicales.

La Direction a fait le constat que, si les résultats du dialogue social sont positifs pour tous les salariés, comme en témoigne l'amélioration constante du socle social, certaines dispositions issues de l'accord précité ne sont plus adaptées à un contexte d'entreprise qui a fortement évolué en treize ans. A titre d'illustration, les instances DP et CHSCT, instituées au niveau de chacun des trois établissements distincts, conduisent fréquemment soit à un morcellement de l'information, soit à la répétition des réunions portant sur les mêmes points, soit à l'organisation de réunions extraordinaires communes.

Sur la base de ce constat, et forte de la volonté de renforcer la qualité du dialogue social, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'engager un processus de révision de l'accord du 13 décembre 2001, pour :

- Ajuster le mode de fonctionnement des IRP au fonctionnement et à la structure de l'entreprise.
- Consolider le rôle dévolu aux IRP.

Au terme d'une réunion d'information et de quatre réunions de négociation, qui se sont tenues entre le 15 octobre et le 18 décembre 2014, l'ensemble des dispositions de l'accord sur les instances représentatives du personnel du 13 décembre 2001 sont remplacées par les suivantes :

Article 1 Le comité d'entreprise (CE)

Art. 1.1 – Principe/Composition

Il est convenu de maintenir un Comité d'Entreprise centralisé, représentant l'ensemble des salariés de la CEA. Le nombre de mandats est déterminé par application des dispositions légales en fonction de l'effectif de l'entreprise.

A la date de signature de l'accord, le comité d'entreprise est composé de 8 titulaires et de 8 suppléants.

Art. 1.2 – Moyens

Art. 1.2.1 – Crédits d'heures

Chaque membre titulaire dispose du crédit d'heures légal de 20 heures par mois.

Le secrétaire et le trésorier bénéficient d'un crédit d'heure supplémentaire de 2 800 heures par année civile.



Ces heures peuvent être mutualisées entre le secrétaire et le trésorier.

Un quota annuel de 720 heures supplémentaires est attribué au comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles. Le secrétaire et le trésorier, d'un commun accord, le répartissent entre les membres élus titulaires et suppléants du comité d'entreprise.

La commission économique du Comité d'Entreprise est maintenue, quelle que soit la variation des effectifs de l'entreprise.

Art. 1.2.2 – Subventions

La contribution patronale au comité d'entreprise est composée comme suit :

- 0.22% de la masse salariale pour le budget de fonctionnement
- 1.35% de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles.

Art. 1.2.3 – Locaux

Le comité d'entreprise dispose d'un local, meublé et équipé d'un téléphone et d'un PC avec imprimante. Il dispose d'un bureau supplémentaire dédié aux activités sociales et culturelles.

Article 2 Les délégués du personnel (DP)

Art. 2.1 –Principe et composition

Il est convenu d'instaurer une seule délégation du personnel, dont les conditions de répartition seront fixées par voie d'accord préélectoral. Le nombre de mandats est déterminé par application des dispositions légales en fonction de l'effectif de l'entreprise, auquel sont ajoutés 4 (quatre) sièges de titulaires et 4 (quatre) sièges de suppléants.

En tout état de cause, le nombre total de sièges (légaux et conventionnels) ne pourra descendre en-deçà de 14 titulaires et de 14 suppléants lors des élections qui suivront l'entrée en vigueur de cet avenant en 2016. Pour les élections suivantes, le nombre de mandats sera calculé en application des dispositions légales auquel sont ajoutés 4 (quatre) sièges de titulaires et 4 (quatre) sièges de suppléants.

Art. 2.2 Moyens

En application des dispositions légales, chaque délégué du personnel titulaire dispose d'un crédit de 15 heures de délégation par mois.

La délégation du personnel dispose d'un local, meublé et équipé d'un téléphone et d'un PC avec imprimante.



Article 3 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Art. 3.1 –Principe, composition et fonctionnement

Il est convenu d'instituer un seul CHSCT pour la CEA.

Le nombre de mandats est déterminé par application des dispositions légales en fonction de l'effectif de l'entreprise, auquel sont ajoutés 2 (deux) sièges.

Une réunion ordinaire est organisée chaque trimestre.

Il est également créé une commission travaux, laquelle est réunie selon un calendrier pré défini, en amont de réunions du CHSCT. Cette commission a vocation à :

- Etudier les dossiers et plans de rénovations, relocalisations, aménagements et créations d'agences et des sites administratifs,
- Etudier les aménagements et maintenance des lieux de travail proposés suite aux visites et inspections réalisés par le CHSCT,
- Désigner l'un de ses membres comme représentant du CHSCT pour assister aux inspections préalables communes (art .R. 4512-2 du code du travail),
- Pour chaque projet soumis à consultation, transmettre une analyse précise et motivée au CHSCT, qui formulera un avis et toute préconisation qu'il jugera utile.

Les plans ou tous documents utiles sont envoyés aux membres de la commission en amont de la réunion, et dans un délai de 15 jours pour en permettre l'étude. L'ensemble des membres du CHSCT, ainsi que les représentants syndicaux, sont également destinataires de ces informations afin de pouvoir communiquer leurs éventuelles remarques et questions.

Le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres.

La commission est composée de 3 (trois) membres du CHSCT désignés par ce dernier, dont le secrétaire de l'instance, d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines, d'un représentant de la Direction des Services Généraux qui en assure le secrétariat, d'un représentant métier de la BDD, de la BDR ou du service du siège impacté par les travaux envisagés. Le médecin du travail, le référent en prévention des risques professionnels ou toute autre personne intéressée pourra, en fonction des sujets, être invitée aux réunions de la commission.

Art. 3.2 Moyens

En application des dispositions légales, chaque membre désigné du CHSCT dispose d'un crédit de 15 heures de délégation par mois.

Le secrétaire bénéficie d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures.

Les membres de la commission bénéficient d'un crédit mensuel supplémentaire de 5 heures.



Les heures de délégation supplémentaires allouées au secrétaire du CHSCT au titre de ses fonctions et de sa qualité de membre de droit de la commission sont annualisées. Il dispose donc en totalité de 180 heures de délégation supplémentaires par an.

Le CHSCT dispose d'un local, meublé et équipé d'un téléphone et d'un PC avec imprimante.

Article 4 – La représentation syndicale

Art. 4.1 –Locaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dispose de son propre local syndical meublé et équipé d'un téléphone et d'un PC avec imprimante au siège de la CEA et dans les locaux de Colmar République.

Art. 4.2 –Délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner 3 (trois) délégués syndicaux, dont un principal, désigné par l'organisation syndicale, habilité à signer les accords collectifs. Chaque délégué dispose de 20 heures de délégation par mois.

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés (soit T1 à T3 en CEA) lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, conformément aux dispositions légales en vigueur.

300 heures de délégation annuelles supplémentaires sont accordées à chaque OSR, qui les répartit librement entre les délégués syndicaux et représentants syndicaux valablement désignés dans les instances.

Art. 4.3 –Représentants de sections syndicales

La désignation et les modalités d'exercice du mandat des représentants des sections syndicales, non représentatives dans l'entreprise, s'opèrent selon les dispositions légales en vigueur.

Art. 4.4 –Représentants syndicaux au comité d'entreprise

La désignation et les modalités d'exercice du mandat des représentants syndicaux au CE s'opèrent selon les dispositions légales en vigueur.

Art. 4.5 –Représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



La désignation et les modalités d'exercice du mandat des représentants syndicaux au CHSCT s'opèrent selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 – La représentation des salariés au COS

Le représentant des salariés, le représentant des salariés sociétaires et le représentant du comité d'entreprise au COS bénéficient de 12 heures de délégation à l'occasion de chaque réunion.

Article 6 – Les dotations syndicales

Il est attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise une dotation annuelle comprenant :

- Un forfait annuel de 1 700€
- Une somme variable égale à 13€ par voix obtenue dans les collèges titulaires, lors des élections des membres au comité d'entreprise.

Ces deux montants sont indexés sur le taux des augmentations générales annuelles de la branche Caisse d'Epargne.

Article 7 – Dispositions communes

Le total des crédits d'heures conventionnels cumulés au crédits d'heures légaux dus au titre de l'ensemble des mandats électifs CEA et de ceux attribués à d'autres titres (bons de délégation, absences prud'homales, etc.) ne peut dépasser la durée mensuelle moyenne de travail, soit 151.67 heures (base 35 heures).

En outre, sont exclusivement assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel :

- Les temps de réunion ordinaires et extraordinaires des IRP
- Les temps de trajet entre le lieu de travail habituel et le lieu prévu pour la réunion.

Les règles et usages pour les réunions nationales sont inchangés.

Les Organisations Syndicales s'engagent à rechercher les voies et les moyens d'atteindre sur les listes de candidature:

- une représentation équilibrée des femmes et des hommes
- une représentation géographique équilibrée pour chaque IRP.

En outre, l'équilibre géographique est favorisé par l'attribution d'un local syndical par OSR dans chaque département, tel qu'indiqué à l'art. 4.1.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'de' followed by a stylized flourish, and there are some other marks below it.

Article 8 – Prise d’effet et durée

Il est convenu entre les parties que le présent avenant de révision prendra effet à compter du 31 mars 2016. A cette date, et en vertu de l’entrée en vigueur du présent avenant conclu entre l’employeur et les organisations syndicales selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 du code du travail, les entités définies par l’accord du 13 décembre 2001 perdront leur qualité d’établissement distinct. En outre, conformément à l’article L. 2314-31 du code du travail, la perte de la qualité d’établissement distinct emportera la cessation des fonctions des délégués du personnel et conduira à l’organisation de nouvelles élections de ces derniers, et par voie de conséquence, à une nouvelle élection du comité d’entreprise.

Les établissements distincts définis dans l’accord du 13 décembre 2001 resteront ainsi en vigueur jusqu’au résultat des nouvelles élections professionnelles.

A l’échéance des mandats des membres du CHSCT, le 27 juin 2016, une nouvelle désignation sera effectuée par le collège désignatif.

Seule la disposition relative au budget de fonctionnement du comité d’entreprise (art. 1.2.2.) sera applicable dès le lendemain du dépôt du présent avenant.

Le présent avenant à l’accord sur les instances représentatives du personnel est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 – Révision, dénonciation

Les modalités applicables de révision ou de dénonciation sont celles prévues par la loi.

Article 10 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt à l’initiative de la CEA dans les conditions prévues par la loi. Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.





Il sera également porté à la connaissance des salariés de la CEA par diffusion sur l’intranet.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'L' followed by a flourish, and there are some other marks below it.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Strasbourg, le 16 janvier 2015

En 7 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne d'Alsace, Marion-Jacques BERGTHOLD Membre du Directoire	
Pour la CFDT, M. Patrick SCHIRCK	
Pour le SNE-CGC, Mme Christine LIONNET	
Pour le SU-UNSA, M. Jean-Louis FELDNER	
Pour SUD, M. Jean FEUZ	