Accord relatif à l'organisation et au fonctionnement des Institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales de la CEIDF

Entre les soussignés :

- **La Caisse d'Epargne Ile de France, ci-après dénommée CEIDF, dont le siège social est situé au 19 rue du Louvre 75001-PARIS, représentée par Gérard DUSART, Membre du Directoire**

Et

- **Les organisations syndicales de la CEIDF.**

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir le cadre du fonctionnement et les moyens alloués aux Instances Représentatives du Personnel et aux Organisations Syndicales de la CEIDF.

Les parties signataires s'accordent pour faire appliquer les prérogatives spécifiques et les compétences des organisations syndicales et des instances CE-DP-CHSCT ainsi que les modalités de leur fonctionnement, dans le cadre des dispositions légales et règlementaires, et plus particulièrement sur l'ordre du jour des réunions :

- Comité d'entreprise : articles L2325-15 L2325-16 du code du travail,
- Délégation du personnel : article L2315-12 du code du travail,
- CHSCT : article L4614-8 code du travail.

Le présent accord se substitue intégralement à tous les accords en vigueur à la Caisse d'Epargne Ile-de-France ayant le même objet.

Aucune pratique ne peut conduire à la constitution d'un usage, sauf accord entre la Direction et les Organisations syndicales.

TITRE I. COMITE D'ENTREPRISE.

Le fonctionnement du Comité d'entreprise de la CEIDF est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Article 1. Composition de la délégation du personnel.

Le nombre d'élus est celui prévu par le Code du travail, article R 2324-1, soit 11 titulaires et 11 suppléants pour un effectif compris entre 4 000 et 4 999 salariés.
Chaque organisation syndicale représentative peut y nommer un représentant, dans les conditions prévues par la loi.

Article 2. Crédits d'heures.

Les crédits d'heures sont :

- **20 (vingt) heures mensuelles pour chacun des titulaires,**
- **20 (vingt) heures mensuelles pour chaque représentant syndical d'une OS représentative à la CEIDF. Il est convenu à ce titre que trois journées de délégation sont égales aux 20 heures ci-dessus.**

Il est attribué un complément de crédit d'heures permettant aux secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, d'assurer à plein temps leurs fonctions au comité d'entreprise.

Article 3. Réunions, ordre du jour, organisation de la séance.

Les réunions, l'ordre du jour, l'organisation de la séance sont organisés conformément à la législation et la réglementation selon les modalités détaillées jointes en annexe.

Le Président peut se faire assister de salariés de la CEIDF, notamment de la DRH, après information du secrétaire.

Sur un point précis de l'ordre du jour, les élus peuvent inviter un salarié de la CEIDF après information préalable du Président.

Article 4. Prise de notes, procès-verbaux et recours aux experts.

Le Secrétaire et le Secrétaire Adjoint peuvent bénéficier d'une assistance à l'élaboration des procès-verbaux du Comité d'Entreprise par un prestataire spécialisé dans la prise de notes.

Les projets de procès-verbaux établis par le Secrétaire sont transmis au Président sous la forme numérique.
Les procès- verbaux adoptés seront accessibles grâce à une mise en ligne dans l'intranet dont les modalités restent à définir.
Les coûts de sténotypie et de mise en forme sont pris en charge intégralement par le Comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.
A la demande de l'employeur, les minutes seront transmises au Président.

La prise en charge par l'employeur des expertises mandatées par le Comité d'Entreprise ne s'effectuera que dans le cadre légal (à savoir le règlement des factures par l'employeur des expertises prévues par le Code du travail uniquement). Les expertises non prévues par la législation pourront être prises en charge après accord du Président du Comité d'entreprise.

Article 5. Commissions.

Il est créé au sein du Comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales et sous réserve de l'existence de salariés volontaires pour en faire partie :

- **une commission économique composée du nombre de membres prévu par le Code du travail,**
- **une commission de la formation de cinq membres au maximum,**
- **une commission d'information et d'aide au logement de cinq membres au maximum. A titre dérogatoire, le président de cette commission dispose d'un crédit de 280 heures annuelles. Il en justifie annuellement l'utilisation auprès de l'employeur.**

Au moins une fois par an, la commission réunit les interlocuteurs des organismes collecteurs avec un représentant de la DRH afin de définir les modalités d'intervention et la répartition de l'enveloppe financière entre les prêts aidés et les services locatifs.

- **une commission de l'égalité professionnelle de cinq membres au maximum.**

Les heures de réunion sont payées comme temps de travail effectif.

- **une commission des marchés composée de membres désignés par le Comité d'entreprise. Les heures de réunion de cette commission sont prises sur les heures de délégation.**

Article 6. Participation financière de l'employeur.

Les niveaux de la participation financière de l'employeur aux activités sociales et culturelles et au fonctionnement du Comité d'entreprise sont ceux fixés par la législation et la réglementation sachant que le Comité d'entreprise fait son affaire du financement de l'ensemble de ses activités et de son fonctionnement à l'exception du coût du photocopieur, du loyer des locaux mis à disposition par l'employeur.

La contribution patronale annuelle pour les activités sociales et culturelles est de 2.19 % de la N4DS augmentée du montant de l'intéressement.
La subvention annuelle de fonctionnement est de 0.28% de la N4DS.

La CEIDF mettra à disposition du Comité d'entreprise 3 ETP sous la forme d'un contrat de mission pour la gestion des œuvres sociales. Cette mise à disposition de 3 ETP se substitue au versement d'une subvention de 250 000 euros. Il est convenu qu'un an avant l'échéance de cet accord, une réunion se tiendra avec le secrétaire, le secrétaire adjoint du Comité d'entreprise et un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord pour faire le point sur les 3 ETP mis à disposition afin d'envisager les modalités de fonctionnement à fixer pour la prochaine mandature.
Lors de cette réunion, il sera également abordé le problème de locaux de la Médiathèque et les modalités de prise en charge des coûts de location.

Le versement des subventions s'effectuera au plus tard le 31 janvier de l'année, valeur au 1er janvier.

Article 7. Locaux.

L'accord du 26 octobre 2010 sur la répartition des locaux entre les Instances Représentatives du Personnel et les organisations syndicales de la CEIDF a fait l'objet d'une dénonciation par courrier du 5 mai 2014 après information et consultation du CE les 27 mars et 30 avril 2014. Il cessera de prendre effet à compter du 1er juillet 2015.

Le bail des locaux situés au 24 boulevard de l'Hôpital 75005 Paris n'étant pas prévu d'être renouvelé en 2016, la CEIDF fournira les locaux aménagés prévus par la loi.

TITRE II. DELEGATION DU PERSONNEL.

Le fonctionnement des délégués du personnel est organisé conformément aux dispositions législatives et règlementaires.

Article 1. Composition.

La délégation du personnel est constituée de deux délégations distinctes correspondant au périmètre suivant :

- **une délégation du personnel représentant les salariés du réseau (les salariés du réseau sont les salariés affectés dans les neuf directions régionales),**
- **une délégation du personnel représentant les salariés du Siège.**

Article 2. Nombre de membres élus et crédits d'heures de délégation.

1) une délégation du personnel représentant les salariés du réseau :

- **19 (dix-neuf) membres titulaires disposant de 15 (quinze) heures de crédit d'heures mensuel et 19 (dix-neuf) suppléants sur la base des effectifs arrêtés au 28 février 2015,**
- **chaque Organisation syndicale ayant des élus au sein de la délégation du personnel représentant les salariés du réseau peut se faire assister par un représentant syndical au sein de la délégation du personnel représentant les salariés du réseau,**
- **le représentant de l'employeur peut se faire assister par des salariés de la CEIDF sachant que l'employeur et ses assistants ne peuvent être plus nombreux que les délégués du personnel titulaires présents,**

2) une délégation du personnel représentant les salariés des fonctions siège :

- **11(onze) membres titulaires disposant de 15 (quinze) heures de crédit d'heures mensuel et 11 (onze) suppléants sur la base des effectifs arrêtés au 28 février 2015,**
- **chaque Organisation syndicale ayant des élus au sein de la délégation du personnel représentant les salariés du siège peut se faire assister par un représentant au sein de la délégation du personnel représentant ces salariés,**
- **le représentant de l'employeur peut se faire assister de salariés de la CEIDF, notamment de la DRH, sachant que l'employeur et ses assistants ne peuvent être plus nombreux que les délégués du personnel titulaires présents.**

Article 3. Réunions, ordre du jour, organisation de la séance.

Les réunions, l'ordre du jour, l'organisation de la séance sont organisés conformément à la législation et la réglementation.

ALG JMB

Article 4. Locaux.

Les 2 délégations du personnel (réseau et siège) disposent chacune d'un local équipé, comme prévu par la législation.

TITRE III. CHSCT.

Le CHSCT est organisé conformément aux dispositions législatives et règlementaires.

Article 1. Composition.

L'activité de la sécurité de l'entreprise est centralisée au sein d'une Direction rattachée au Pôle Ressources.
Le PAPRIPACT est unique pour l'ensemble de l'entreprise, consolidé de surcroît par un DUER unique, centralisé avec une nomenclature de nature de risques identiques à l'ensemble des agences et des Directions du siège.

Les parties signataires conviennent qu'il est constitué deux CHSCT correspondant au périmètre suivant :

- **un CHSCT représentant les salariés du réseau (les salariés du réseau sont les salariés affectés dans les neuf directions régionales),**
- **un CHSCT représentant les salariés du Siège.**

En outre, il est créé une commission travaux/immobilier au sein de chacun de ces CHSCT qui a vocation à étudier les plans d'agence ou des immeubles centraux concernés par de nouveaux aménagements impactant les conditions de travail des salariés.
Chacune de ces commissions, constituée des membres de chacun des CHSCT, remet des avis.
Un relevé de conclusions avec l'avis de la commission sera annexé au procès-verbal du CHSCT plénier suivant.

Article 2. Nombre des membres désignés et crédit d'heures de délégation.

1) un CHSCT représentant les salariés du réseau :

- **bien que la loi limite à 9 le nombre de membres, les parties s'accordent sur 15 (quinze) membres disposant de 20 (vingt) heures de crédit d'heures mensuel. Le Secrétaire bénéficie de 10h mensuelles complémentaires. Il est convenu à ce titre que trois journées de délégation sont égales aux 20 heures ci-dessus,**

2) un CHSCT représentant les salariés du siège :

- **sauf effectif supérieur à 1500 salariés au moment du renouvellement du CHSCT, et conformément à la loi, le CHSCT est composé de 6 (six) membres disposant de 15 (quinze) heures de crédit d'heures mensuel. Le Secrétaire bénéficie de 10h mensuelles complémentaires.**

Une négociation sur le mode de fonctionnement et les moyens complémentaires des CHSCT sera ouverte ultérieurement.

Article 3 : Représentants syndicaux au CHSCT

Les organisations syndicales représentatives au sein de la CEIDF peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT.

Le principe d'une désignation d'un représentant syndical au CHSCT par une organisation syndicale non représentative s'inscrit dans le respect des textes en vigueur, notamment ceux de la branche Caisse d'Epargne.
La loi n'institue pas de représentants syndicaux suppléants au CHSCT qui puissent en cas d'indisponibilité occasionnelle du représentant en titre, assurer son remplacement. En cas d'absence d'un représentant syndical, l'organisation syndicale désigne un représentant syndical.

Les représentants syndicaux au CHSCT ne bénéficient pas de crédits d'heures au titre du CHSCT.

Article 4. Réunions, ordre du jour, organisation de la séance.

Les réunions, l'ordre du jour, l'organisation de la séance sont organisés conformément à la législation et la réglementation.

Le Président peut se faire assister de salariés de la CEIDF, notamment de la DRH, après information du secrétaire.

Article 5. Prise de notes et procès-verbaux.

Le Secrétaire peut bénéficier d'une assistance à l'élaboration des procès-verbaux du CHSCT par un prestataire spécialisé dans la prise de notes, qui sera choisi par appel d'offres et pour la durée du présent accord.
L'appel d'offres est organisé par la Direction qui prend en charge les coûts de la prestation.
Les projets de procès-verbaux établis par le Secrétaire, sont transmis au Président sous forme numérique.
Les procès- verbaux adoptés seront accessibles grâce à une mise en ligne dans l'intranet dont les modalités restent à définir.

Article 6. Locaux.

L'accord du 26 octobre 2010 sur la répartition des locaux entre les Instances Représentatives du Personnel et les organisations syndicales de la CEIDF a fait l'objet d'une dénonciation par courrier du 5 mai 2014 après information et consultation du CE les 27 mars et 30 avril 2014. Il cessera de prendre effet à compter du 1er juillet 2015.
Le bail des locaux situés au 24 boulevard de l'Hôpital 75005 Paris n'étant pas prévu d'être renouvelé en 2016, la CEIDF fournira les locaux aménagés pour chacun des deux CHSCT, prévus par la loi.

TITRE IV. Délégués syndicaux, Représentants de la section syndicale.

Article 1. Crédit d'heures des Délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative à la CEIDF accrédite quatre délégués syndicaux, dont un interlocuteur principal, chacun étant doté d'un crédit d'heures de 20 (vingt) heures par mois. Il est convenu à ce titre que trois journées de délégation sont égales aux 20 heures ci-dessus.

Les Organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins un élu dans le premier collège du Comité d'entreprise et un autre dans un autre collège, peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire, celui-ci étant doté d'un crédit d'heures de 20 (vingt) heures par mois.

Chaque délégation syndicale en réunion de négociation sera composée de 4 (quatre) personnes maximum.

Article 2. Représentant de la section syndicale.

Chaque organisation syndicale non représentative peut désigner un Représentant de la section syndicale conformément à l'article L 2142-1 du code du travail. Il bénéficie d'un crédit de 4 (quatre) heures par mois.

Article 3. Locaux.

L'accord du 26 octobre 2010 sur la répartition des locaux entre les Instances Représentatives du Personnel et les organisations syndicales de la CEIDF a fait l'objet d'une dénonciation par courrier du 5 mai 2014 après information et consultation du CE les 27 mars et 30 avril 2014. Il cessera de prendre effet à compter du 1er juillet 2015.
Le bail des locaux situés au 24 boulevard de l'Hôpital 75005 Paris n'étant pas prévu d'être renouvelé en 2016, la CEIDF fournira les locaux aménagés prévus par la loi.

Article 4. Diffusion des tracts syndicaux et utilisation de la messagerie électronique.

Chaque Organisation syndicale ayant une section syndicale à la CEIDF a la possibilité de distribuer ses tracts syndicaux conformément à la législation et la jurisprudence.
A titre dérogatoire l'entreprise prend en charge l'acheminement et la mise à disposition auprès des salariés des tracts des Organisations syndicales.

La distribution et l'acheminement des tracts sont effectués conformément à une note de service relative à cet objet. Toute distribution de tracts contrevenant à cette note conduit à la perte du bénéfice de l'acheminement des tracts syndicaux.
Outre l'application de l'accord de branche ayant le même objet, chaque Organisation syndicale ayant une section syndicale à la CEIDF dispose d'une boîte aux lettres personnalisée dans le dispositif intranet de la CEIDF. Cette boîte aux lettres personnalisée est destinée :

- **à l'émission de mails, directe ou indirecte, à destination des salariés de la CEIDF pour effectuer une réponse à un salarié qui a posé par mail une question précise**

ACG JMB GM

dans la boîte aux lettres personnalisée. Une Organisation syndicale peut être amenée à apporter la preuve de la régularité de sa correspondance,

- à communiquer avec les adhérents de l'Organisation syndicale et avec les structures extérieures liées à l'Organisation syndicale.

En dehors des deux éléments ci-dessus, tout envoi multiple de mail (effectué depuis l'intérieur ou depuis l'extérieur de la CEIDF à partir de la boîte aux lettres personnalisée ou d'une autre adresse IP, sur le réseau Intranet de la CEIDF) conduit à la suppression de la boîte aux lettres personnalisée et à la perte du bénéfice de l'acheminement des tracts syndicaux. Dès lors, seules les distributions manuelles effectuées dans la cadre de la législation seront possibles.

La perte de bénéfice de l'acheminement et de la mise à disposition est portée à la connaissance de l'Organisation syndicale concernée par lettre recommandée. Au cas où une ou plusieurs Organisations syndicales organiseraient un détournement de cette perte de bénéfice, par exemple en distribuant sous leur sigle la propagande de l'Organisation syndicale incriminée, cette ou ces Organisations syndicales perdraient elles aussi le bénéfice de l'acheminement et de la mise à disposition de la boîte aux lettres personnalisée.

Dès à présent, une réflexion sur l'acheminement et la distribution des tracts par de nouveaux moyens de communication basés sur les nouvelles technologies sera étudiée et fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales dans le courant du deuxième semestre 2015.

TITRE V. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1. Crédit d'heures complémentaires

Les organisations syndicales de la CEIDF bénéficient d'un crédit d'heures exceptionnel de 10020 heures par an au maximum réparti entre les organisations syndicales selon les modalités suivantes :

- un crédit exceptionnel de 1 570 (mille cinq cent soixante-dix) heures par an par organisation syndicale représentative,
- un crédit exceptionnel de 750 (sept cent cinquante) heures par an par organisation syndicale non représentative, dès lors qu'elle a obtenu au moins 8% de représentativité,
- un crédit exceptionnel correspondant à la différence entre le plafond de 10020 heures par an et le résultat de la répartition ci-dessus sera attribué selon les critères de représentativité au premier tour des élections du Comité d'entreprise.

Il est possible de mutualiser ces crédits exceptionnels sur la durée du mandat.

Article 2. Base de calcul des crédits d'heures

Les crédits d'heures sont décomptés sur leur durée utilisée. Il est rappelé qu'il s'agit de crédits. Une journée de délégation est décomptée pour 7 (sept) heures.

Article 3. Suivi des crédits d'heures.

L'attribution des heures de délégation doit être faite conformément à l'objet de leur mandat.

La Direction des Affaires Sociales assure le suivi des heures de délégation pour l'ensemble des instances ainsi que le crédit d'heures complémentaire (article 1 ci-dessus) et fait respecter les procédures de gestion. A défaut, la Direction des Affaires Sociales se réserve le droit de prendre les mesures qui s'imposent.
Avant le 10 de chaque mois, les Organisations syndicales représentatives à la CEIDF et le Représentant de section syndicale transmettent à la Direction des Affaires Sociales l'affectation nominative des crédits d'heures utilisés le mois précédent. En cas de non communication des affectations nominatives des crédits d'heures et dans les 10 jours après une seule relance, le régime des absences injustifiées sera appliqué. La Direction des Affaires Sociales fait ses observations dans un délai maximum de deux mois.

Article 4. Frais de déplacements.

La prise en charge des déplacements des membres du CE, des DP, des CHSCT, des représentants et délégués syndicaux et autres membres des Organisations syndicales est assurée par l'Organisation syndicale.
Pour ce faire, une dotation forfaitaire annuelle maximum de 60 000 € (soixante mille) est ventilée entre les Organisations syndicales représentatives à la CEIDF en fonction de leur nombre d'élus CE – DP - CHSCT à l'issue des élections professionnelles.
Chaque Organisation syndicale concernée fournit chaque année un état détaillé non nominatif justifiant l'emploi de cette dotation. A défaut d'envoi de justificatif, l'Organisation syndicale perd sa dotation et les remboursements seront effectués conformément à la législation.

Article 5. Autres moyens.

Une subvention de 50 000 € (cinquante mille) par an est répartie à la proportionnelle des voix obtenues par chaque organisation syndicale lors du premier tour des élections du Comité d'entreprise au taux de représentativité.
Chaque organisation syndicale représentative à la CEIDF bénéficie :

- **de la disposition (dont la maintenance) d'un photocopieur de gamme équivalente à ceux actuellement en place**
- **des enveloppes permettant la distribution des tracts dans l'attente de l'aboutissement des négociations visées à l'article 4 du titre IV.**

Article 6. Effets et durée de l'accord.

Cet accord entre en vigueur à compter du 1er juillet 2015 et cessera de produire tout effet au plus tard le 30 juin 2018.

Article 7. Consultation du Comité d'entreprise.

Le présent accord sera soumis pour avis au Comité d'entreprise.

Article 8. Publicité de l'accord.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire ; chaque Organisation Syndicale représentative signataire dispose d'un exemplaire original.
Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, par la Direction, en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.
Le dépôt du présent accord s'accompagne d'une copie du procès-verbal du recueil des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles. Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 02 juin 2015 en quinze exemplaires.
Pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France
Gérard DUSART
Membre du Directoire

Pour les organisations syndicales

Confédération Française Démocratique du Travail Alain LE GAC
le 27 mai 2015

Confédération Générale du Travail J. Michel BLON

Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres Lucien VALVERDE

SUD / Union Syndicale Solidaires

ANNEXE

ORDRE DU JOUR / CONVOCATION / ENVOI DE DOCUMENTS

Préparation de l'ordre du jour conjointement entre le Président et le Secrétaire 15 jours avant la date de la réunion (sauf réunion extraordinaire non prévisible).

Il est convenu que les élus du Comité d'entreprise prendront toutes dispositions avec le Secrétaire afin de permettre l'élaboration de l'ordre du jour de manière optimale.

L'ordre du jour est organisé autour des thématiques qui relèvent de la compétence du Comité d'entreprise par exemple : situation de l'emploi, des effectifs, etc... et en distinguant les points pour information et ceux pour information consultation.
Les points pour information consultation donnant lieu à remise d'avis seront inscrits dans les premiers points à traiter de l'ordre du jour.

L'envoi de l'ordre du jour est de la responsabilité du Président ainsi que les documents nécessaires à la séance qui progressivement seront mis dans la Base de données unique, économique et sociale.

Le délai d'envoi de l'ordre du jour est au minimum de 7 jours calendaires.

Les documents pour information consultation sont envoyés soit 15 jours avant la date de réunion prévue, soit remis sur table, ce qui fait démarrer les délais légaux.