

**ACCORD COLLECTIF  
RELATIF AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE  
À LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES**

**Entre les soussignées :**

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Rhône Alpes, dont le siège-social est situé 116, cours Lafayette - 69003 Lyon, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, membre du directoire en charge du pôle ressources humaines, et dûment mandaté à cet effet.

D'une part,

**et :**

les organisations syndicales représentatives au sein de la Société :

la CFDT, représentée par Madame Frédérique LEVRET, en sa qualité de déléguée syndicale,

la CGT, représentée par Madame Patricia GALLO, en sa qualité de déléguée syndicale,

FO, représentée par Madame Louise CUZIN, en sa qualité de déléguée syndicale,

le SNE-CGC, représenté par Monsieur Olivier BOSSY, en sa qualité de délégué syndical,

le SU-UNSA, représenté par Monsieur Thierry DUMOLLARD, en sa qualité de délégué syndical,

SUD, représenté par Monsieur Vincent CHANET, en sa qualité de délégué syndical,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Accord relatif au CSE à la Caisse d'Epargne Rhône Alpes du 26 avril 2018

*LC*

*FC*  
*1 LC*  
*D*

## Préambule

La loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 a ratifié les diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Dans ce cadre la direction de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes et les organisations syndicales représentatives se sont réunies et ont négocié le présent accord afin de mettre en œuvre de façon concrète ces évolutions.

Un comité social et économique unique est institué au niveau de l'entreprise avec la création de commissions dotées de moyens visant à préparer et faciliter ses travaux.

## 1. Périmètre du comité social et économique

Il est convenu qu'au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, constituée d'un établissement unique compétent en matière de gestion du personnel, le comité social et économique (CSE) est mis en place au niveau de l'entreprise.

Le comité social et économique ainsi mis en place exerce donc ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes.

## 2. Composition du comité social et économique

### 2.1. Présidence de l'employeur ou de son représentant

La présidence du comité social et économique est assurée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois salariés qui ont voix consultative.

En outre, l'employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, convier un ou plusieurs salariés de l'entreprise afin d'éclairer le comité social et économique sur lesdits sujets.

### 2.2. Délégation élue du personnel au comité social et économique

Le comité social et économique comprend une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par les dispositions du code du travail, selon l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les suppléants n'assistent toutefois aux réunions du comité social et économique qu'en l'absence du titulaire.

A titre dérogatoire, un élu suppléant membre d'une commission dont le dossier sert de base à la consultation du comité social et économique peut participer à la partie de la réunion plénière au cours de laquelle est présenté le dossier. Ce dernier est désigné par le secrétaire de la commission, le cas échéant, ou à défaut le président de la commission.

### 2.3. Représentants syndicaux au comité social et économique

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité social et économique parmi les salariés de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité audit comité.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative.

Il bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation reportable d'un mois sur l'autre sans que cette faculté de report ne puisse le conduire à disposer, au cours d'un même mois, de plus de 2 fois de ce crédit mensuel.

### 3. Modalités de fonctionnement du comité social et économique

#### 3.1. Bureau

Les membres de la délégation du personnel au sein du comité social et économique procède à la désignation :

- d'un secrétaire (désigné parmi les membres titulaires),
- d'un trésorier (désigné parmi les membres titulaires),
- le cas échéant, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint (désignés parmi les membres titulaires).

#### 3.2. Règlement intérieur du comité social et économique

Conformément aux dispositions de l'article L2315-24 du code du travail, le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

A ce titre, il est rappelé que ce règlement intérieur ne peut comporter des clauses imposant à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes des obligations ne résultant pas de dispositions légales ou réglementaires.

#### 3.3. Budgets du comité social et économique

Le budget annuel de fonctionnement du comité social et économique correspond à 0,22% de la masse salariale brute au sens de l'article L2312-83 du code du travail. Ce budget inclut les éventuels frais de sténotypie.

Le budget annuel des œuvres sociales correspond à 1,73% de la masse salariale brute au sens de l'article L2312-83 du code du travail.

L'année de première mise en place du comité social et économique ces budgets sont attribués prorata temporis en jours.

#### 3.4. Heures de délégation

##### 3.4.1. Heures de délégations des membres du comité social et économique

Les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation déterminé conformément aux dispositions du code du travail.

Il est rappelé que les membres titulaires ont la faculté de répartir entre eux et entre les membres suppléants, les heures de délégation dont ils disposent, 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 bénéficie un membre titulaire au titre du présent article. Il est toutefois convenu que cette disposition ne s'applique pas aux heures de délégations allouées aux membres du bureau en vertu de l'article 3.4.2 ni au secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail prévue au présent accord.

Il est rappelé que les membres titulaires ont 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. Il est toutefois convenu que cette disposition ne s'applique pas aux heures de délégations allouées aux membres du bureau en vertu de l'article 3.4.2 ni au secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail prévue au présent accord.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions de l'instance qui sont à l'initiative de la direction (réunions mensuelles, réunions extraordinaires à l'initiative de la Direction), n'est pas déduit des heures de délégation.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions des commissions du comité social et économique prévues au présent accord n'est pas déduit des heures de délégation, dans les limites fixées par les dispositions qui leurs sont spécifiques.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux autres réunions de l'instance (notamment les réunions extraordinaires à la demande des élus), et aux réunions des commissions supplémentaires que le comité social et économique mettrait en place, n'est pas déduit de leurs heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 heures.

### **3.4.2. Heures de délégations attribuées au titre du fonctionnement et de la gestion du comité social et économique**

Il est attribué au bureau du comité social et économique un volant global annuel d'heures de délégation au titre du fonctionnement du comité social et économique équivalent à deux temps plein à répartir par le secrétaire entre les membres du bureau, déduction faite des heures de délégation attribuées au titre de l'article 3.4.1 du présent accord. Elles ne peuvent être mutualisées avec des élus en dehors des membres du bureau.

### **3.4.3. Volant global annuel d'heures complémentaire de délégation attribué au comité économique et social**

#### **> Calcul du volant global annuel d'heures de délégation**

Afin de permettre au comité économique et social de remplir ses missions, et en particulier celles relevant des réclamations individuelles et collectives et celles afférentes à la santé, la sécurité et les conditions de travail, un volant global annuel d'heures de délégation lui est attribué, en sus des heures de délégations prévues à l'article 3.4.1 du présent accord.

Ce volant annuel d'heures de délégation représente 15% du nombre total annuel des heures de délégation tel que déterminé à l'article 3.4.1. Le nombre total d'heures annuelles ainsi obtenu est arrondi à l'heure supérieure.

➤ Répartition du volant global annuel d'heures de délégation

Ce volant global annuel d'heures de délégation est réparti entre les élus, au prorata du nombre d'élus titulaires obtenus par l'organisation syndicale qui les a présentés, tous collèges confondus. En cas de liste commune, la répartition est effectuée selon la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de la liste commune, ou à défaut d'une telle indication, à parts égales. En cas de liste sans étiquette, sont pris en compte pour cette répartition, les élus titulaires qu'elle a obtenus.

Cette répartition ne peut conduire l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire au titre de l'article 3.4.1. Il est toutefois convenu que cette disposition ne s'applique pas aux heures de délégations allouées aux membres du bureau en vertu de l'article 3.4.2 ni au secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail prévue au présent accord.

**3.4.4. Autres moyens temporaires et exceptionnels**

**3.4.4.1. Réunion de mise en place du comité économique et social**

Pour faciliter la première mise en place du comité social et économique, une réunion préparatoire d'une journée sera organisée à l'initiative de la direction avec l'ensemble des élus titulaires et, le cas échéant, les représentants syndicaux, hors la présence de la direction de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, si possible avant la première réunion plénière du comité social et économique.

**3.4.4.2. Mise à disposition de salariés à titre temporaire et transitoire**

Pour faciliter la période de transition entre le mode de fonctionnement et de gestion de l'ancien comité d'entreprise et celui du comité social et économique au titre de la gestion des activités sociales et culturelles, la direction de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes mettra à la disposition du comité social et économique, dans un délai de 45 jours suivant sa première réunion plénière, si le secrétaire du comité social et économique en fait la demande, deux salariés proposés par la direction, l'un jusqu'au 31 mars 2020 au plus tard, et l'autre, jusqu'au 30 octobre 2022 au plus tard. Cette mise à disposition se formalisera par la signature d'une convention entre la direction, le comité social et économique et les salariés concernés. En cas d'absence continue de plus de deux mois de l'un ou l'autre de ces salariés, la direction proposera au secrétaire du comité social et économique de pourvoir à leur remplacement.

Il est expressément convenu que cette mise à disposition temporaire et exceptionnelle ne saurait en aucune façon être de nature à être prise en compte au titre du calcul de la subvention allouée chaque année au comité social et économique telle que définie à l'article 3.3.

#### 4. Moyens de communication des membres du comité social et économique

##### 4.1. Local et matériel attribué au comité social et économique

Le comité social et économique dispose d'un local meublé et équipé au siège social de l'entreprise, ainsi que d'un local à Grenoble s'il en fait la demande.

Le comité social et économique a accès au site Intranet de l'entreprise qui permet un libre accès des salariés à son site Internet.

Le comité social et économique dispose d'une messagerie électronique interne à la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes.

Celle-ci est réservée, en interne, à ses communications avec la direction de l'entreprise, avec ses élus et les représentants syndicaux au comité social et économique, et avec les collaborateurs, en réponse à des sollicitations individuelles ou dans le cadre de la gestion des œuvres sociales.

L'entreprise assure la maintenance et le remplacement à niveau égal du matériel de bureautique qu'elle met à disposition du comité social et économique et dont l'inventaire sera ultérieurement réalisé. L'entreprise assure la maintenance, le remplacement à niveau égal et la prise en charge du coût des consommables informatiques afférents à ce matériel.

Tous les membres titulaires du comité social et économique disposent d'un ordinateur portable professionnel avec accès à distance.

Le secrétaire du comité social et économique dispose d'un téléphone portable professionnel.

Tout autre aménagement, ainsi que les frais de fonctionnement (notamment les communications téléphoniques) sont à la charge du comité social et économique sur son budget de fonctionnement.

##### 4.2. Liberté de circulation

Les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux au comité social et économique disposent d'une liberté de circulation et de déplacement dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

##### 4.3. Affichage

Le comité social et économique dispose d'un site Internet sur lequel il a la faculté d'afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Ce site a valeur de panneau d'affichage.

#### 5. Réunions du comité social et économique

##### 5.1. Périodicité

Le comité social et économique se réunit 12 fois par an, avec au minimum une réunion par trimestre, dont la réunion spécifiquement prévue à l'article L2315-68. Cette dernière se déroulera sur 1 journée, dont ½ hors la présence de la direction si les membres du comité social et économique en font la demande.

Quatre de ces réunions porteront en tout ou partie sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps passé aux réunions plénières organisées à l'initiative de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### **5.2. Traitement des réclamations individuelles ou collectives**

Un point est consacré chaque trimestre en séance plénière du comité social et économique aux réclamations individuelles ou collectives. Entre deux séances plénières, les parties conviennent que les réclamations individuelles ou collectives sont prioritairement traitées par échanges entre le membre du comité social et économique portant la ou les réclamations et l'employeur ou son représentant.

A ce titre, un dispositif numérique type boîte aux lettres générique ou Workflow sera mis en place, de telle sorte qu'il ne soit accessible qu'aux membres titulaires, suppléants, et aux personnes préalablement désignées et habilitées par l'employeur à traiter des dites réclamations individuelles et collectives.

Un suivi de ces réclamations sera effectué à la réunion trimestrielle pour partie consacrée à ce thème.

Des réclamations individuelles ou collectives peuvent également être portées à la connaissance de l'employeur ou son représentant en vue de la séance plénière trimestrielle consacrée pour partie à ce thème, a minima à la veille de la date de la détermination de l'ordre du jour. Elles font l'objet d'une annexe à celui-ci.

La partie du procès-verbal relative au traitement de ces réclamations, y compris celles ayant eu lieu entre deux réunions trimestrielles, est anonymisée préalablement à sa diffusion, sauf stipulation contraire expressément indiquée par le ou les salarié(s) concerné(s) par celles-ci.

### **5.3. Visio conférence**

Les réunions du comité social et économique pourront, à l'initiative de l'entreprise, avoir lieu par le biais de la visio-conférence, ou de manière mixte en présentiel et en visio-conférence.

### **5.4. Délibérations et procès-verbal de réunion**

A défaut de stipulations législatives ou réglementaires imposant un délai plus court, le secrétaire du comité social et économique établit les procès-verbaux des réunions du comité social et économique dans un délai de 20 jours suivants la tenue des réunions.

Il est convenu que le secrétaire du comité social et économique assure une navette entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et l'employeur ou son représentant, en vue de recueillir leurs éventuelles observations sur le projet de procès-verbal, avant transmission à l'ensemble des membres du comité social et économique en vue de son approbation lors de la réunion suivante.

## 5.5. Information et consultation du comité social et économique

### 5.5.1. Informations et consultations récurrentes

Les avis du comité social et économique sur les consultations récurrentes seront rendus ou considérés comme ayant été rendus dans les délais fixés réglementairement.  
Le comité social et économique sera consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### 5.5.2. Information et consultation ponctuelle

Les informations relatives aux informations et consultations ponctuelles seront mise à disposition des membres du comité social et économique, dans la base de données économique et sociale.  
Les avis du comité social et économique sur les consultations ponctuelles seront rendus ou considérés comme ayant été rendus dans les délais fixés réglementairement.

## 6. Commissions du comité social et économique

### 6.1. 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 comité social et économique.

#### 6.1.1. Composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail est composée d'une délégation du personnel constituée de 9 membres issus de la délégation du personnel du comité social et économique - dont le Secrétaire ou le Secrétaire-adjoint du comité social et économique - et de l'employeur ou son représentant, et les personnes qui assistent ce dernier.

Les membres de la délégation du personnel de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique, parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité social et économique.

Les parties conviennent que la délégation du personnel de la commission santé, sécurité et conditions de travail comprend au moins un membre de chaque collège du comité social et économique.

La désignation est faite par un vote du comité social et économique à la majorité des membres présents.

Le président du comité social et économique ne participe pas au vote.

#### 6.1.2. Fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail

##### > Présidence

La commission santé, sécurité et conditions de travail est présidée par l'employeur ou l'un de ses représentants.

➤ Secrétariat

Un secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail est désigné par un vote au cours de la réunion portant désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

➤ Réunions

○ Périodicité

Les parties conviennent que la commission santé, sécurité et conditions de travail se réunira 6 fois par an, dont au moins une fois par trimestre, avant la réunion trimestrielle du comité social et économique portant, notamment, sur les attributions de l'instance en matière de la santé, sécurité et conditions de travail.

○ Convocation et ordre du jour

Les convocations et les ordres du jour de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont établis par le président ou l'un de ses représentants.

Le secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail est chargé de prendre attache avec le président de cette commission en vue de lui soumettre, le cas échéant, les sujets que la délégation du personnel de la commission souhaite voir aborder au cours des réunions périodiques.

L'ordre du jour ainsi que les documents y afférents sont transmis, au moins 4 jours ouvrables avant la date de réunion prévue.

○ Participants

En sus des membres de la commission et du président, participent aussi aux réunions avec voix consultative :

- Le médecin du travail principal de l'entreprise, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Sont aussi invités aux réunions de la commission :

- L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L8112-1 du code du travail ;
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Lors des réunions de la commission santé, sécurité et condition de travail, le président ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité social et économique. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

○ Procès-verbaux

Le secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail rédige de manière synthétique les procès-verbaux des réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Un projet de procès-verbal est préalablement communiqué au président ainsi qu'aux autres membres de la commission afin qu'ils puissent formuler leurs observations.

Les procès-verbaux de la commission santé, sécurité et condition de travail sont ensuite transmis au président et au secrétaire du comité social et économique.

o Rémunération

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail 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 des articles 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 et 6.1.3 du présent accord.

**6.1.3. Moyens accordés à la commission santé, sécurité et conditions de travail**

➤ **Heures de délégation**

Il est alloué à chaque membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail un crédit mensuel de 12 heures, éventuellement mutualisable entre les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail, et reportable.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail ont la faculté de reporter et cumuler ce crédit mensuel d'heures de délégation dans la limite de l'année civile.

Il est alloué au secrétaire de la commission, santé sécurité et conditions de travail un volant annuel supplémentaire de 96 heures pour l'année civile.

Dans tous les cas, le report, le cumul et la mutualisation de ces crédits d'heures ne peuvent conduire l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire du comité économique et social, hormis pour les membres du bureau du comité social et économique qui en sont membres et le secrétaire de la commission.

➤ **Prise en charge des frais de déplacement**

Les frais de déplacements pour se rendre aux 6 réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (qui ne se déroulent pas sur le lieu de travail habituel du membre concerné) ou imposés par les enquêtes et inspections dont elle a la charge, sont intégralement remboursés sur présentation des justificatifs et en respectant la procédure habituelle de remboursement des frais professionnels.

➤ **Téléphone**

Le secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail se voit attribuer un téléphone portable professionnel.

➤ **Formation**

Conformément à l'article L2315-18 du code du travail et afin de leur permettre de réaliser leurs missions dans de bonnes conditions, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation et ce dans les conditions prévues par le code du travail.

**6.1.4. Missions confiées à la commission santé, sécurité et conditions de travail**

La commission se voit confier, par délégation du comité social et économique, les attributions de ce dernier relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un

expert prévu aux articles L2315-78 et suivants du code du travail et des attributions consultatives, et selon les conditions suivantes :

➤ **Analyse des risques professionnels**

La commission santé, sécurité et conditions de travail est chargée de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 du code du travail. À ce titre, la commission santé, sécurité et conditions de travail est chargée de rédiger annuellement un rapport sur la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques professionnels qui doit ensuite être transmis au comité social et économique.

➤ **Prévention des risques professionnels**

La commission santé, sécurité et conditions de travail est chargée de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et de susciter toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective.

Elle peut proposer, à cet effet, des actions de prévention.

Aux mêmes fins, les membres de la commission sont destinataires :

- des déclarations d'accident du travail,
- des rapports annuels d'activité des médecins du travail,
- du document unique d'évaluation des risques,
- du rapport annuel hygiène, sécurité et conditions de travail,
- du programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Il est expressément prévu que la mise à disposition de ces documents dans la base de données économiques et sociales vaut transmission de ces informations.

➤ **Examen et analyse des projets de travaux ou d'aménagements impactant les conditions de travail**

La commission santé, sécurité et conditions de travail aura en charge d'examiner les projets de travaux ou d'aménagements impactant les conditions de travail et de rendre compte de ses recommandations au comité social et économique.

➤ **Inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail procèdent, le cas échéant, aux inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail au moins une fois tous les trimestres.

La programmation des visites (date, objet, personnes qui en sont chargées, etc.) est fixée lors de la réunion précédente de la commission.

Ces visites pourront avoir lieu en présence du président de la commission ou de son représentant.

Le temps consacré à ces visites s'impute sur le crédit d'heures attribué au titre des articles 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 et 6.1.3 aux membres du comité social et économique composant la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Toute visite fera l'objet d'un compte rendu écrit rédigé par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et présenté à la réunion suivante.

Ce compte rendu devra être transmis au comité social et économique au plus tard en prévision de l'établissement de l'ordre du jour de l'une des 4 réunions plénières qui portent sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

➤ **Accidents du travail et maladies professionnelles**

La commission santé, sécurité et conditions de travail se réunit 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.

La commission santé, sécurité et conditions de travail réalise, le cas échéant, les enquêtes prévues par l'article L2312-13 du code du travail en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ces enquêtes seront réalisées par une délégation de la commission santé sécurité et conditions de travail comprenant au moins :

- L'employeur ou un représentant désigné par celui-ci ;
- Un membre de la délégation du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail

L'enquête fait l'objet d'un compte rendu écrit rédigé par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et transmis au comité social et économique au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'établissement de l'ordre du jour de l'une des 4 réunions plénières qui portent sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps passé à la réalisation de ses enquêtes sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation du membre du comité social et économique attribué au titre des articles 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 et 6.1.3.

➤ **Confidentialité et secret professionnel**

Les membres de la délégation du personnel de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur dont ils pourraient avoir connaissance.

**6.2. Autres commissions mises en place au sein du comité social et économique**

Le comité social et économique dispose, en outre, d'autres 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 des attributions consultatives du comité social et économique, mais peuvent formuler des avis et recommandations à l'attention du comité social et économique sur les sujets relevant de leur domaine de compétences.

Seules les commissions mises en place au sein du comité social et économique par le présent accord font l'objet de dispositions spécifiques.

Dans l'hypothèse où le comité social et économique souhaiterait créer des commissions supplémentaires, celles-ci ne bénéficient pas des moyens spécifiques prévus dans le présent article. Plus particulièrement, le temps passé à ces commissions supplémentaires (ou aux réunions supplémentaires des commissions prévues par le présent accord) serait alors déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 3.4.1 du présent accord.

Le comité social et économique et l'employeur veillent, autant que possible, à garantir :

- la stabilité de la composition des différentes commissions, afin d'assurer au mieux la fluidité et la continuité de leurs travaux ;
- une représentation équilibrée femmes-hommes dans chaque commission ;
- les commissions sont mises en place par le comité social et économique 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 du mandat des membres élus du comité social et économique.

#### **6.2.1. Commission économique**

Une commission économique est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du comité social et économique.

La commission économique est composée d'une délégation du personnel constituée de 6 membres issus de la délégation du personnel du comité social et économique dont le secrétaire du comité social et économique et de l'employeur ou son représentant.

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

Le président de la commission fixe l'ordre du jour.

La commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité social et économique et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit au moins :

- une fois par an, dans le cadre de la consultation comité social et économique relative à la situation économique et financière de l'entreprise ;
- tous les trois ans, dans le cadre de la consultation du comité social et économique relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

La réunion annuelle et la réunion triennale se déroulent sur une journée entière, dont une ½ journée hors la présence de la direction si les membres de la délégation du personnel de la commission en font la demande, afin de laisser aux membres de la délégation du personnel de cette commission davantage de temps à l'analyse préalable en vue des échanges avec la direction.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus n'est déduit ni du crédit d'heures des membres élus titulaires du comité social et économique ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 3.4.1 du présent accord.

Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au comité social et économique avant la remise des avis de ce dernier.

#### **6.2.2. Commission de l'emploi, des compétences, de la formation, de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail**

Une commission de l'emploi, des compétences, de la formation, de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du comité social et économique.

La commission de l'emploi, des compétences, de la formation, de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail est composée d'une délégation du personnel constituée de 6 membres issus de la délégation du personnel du comité social et économique et de l'employeur ou son représentant.

La commission de l'emploi, des compétences, de la formation de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

Le président de la commission fixe l'ordre du jour.

Un secrétaire de la commission de l'emploi, des compétences, de la formation de l'égalité professionnelle et des conditions de vie au travail est désigné par un vote au cours de la réunion portant désignation de ses membres.

La commission est notamment chargée d'étudier :

- le bilan, les orientations et le plan annuel de formation ainsi que tout projet important relatif à la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- les documents et rapports relatifs à l'emploi et aux compétences au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes.

La commission est également chargée d'accompagner le comité social et économique dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle et de contribuer à l'étude des dossiers relatifs aux conditions de vie au travail.

La commission se réunit au moins quatre fois par an.

Au moins deux réunions sont consacrées pour partie :

- à la préparation de la consultation relative aux orientations stratégiques et leur impact sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin d'étudier les informations remises par l'employeur au comité social et économique en la matière ;
- à l'examen du bilan annuel de la formation et du plan de formation de l'année à venir.

Et au moins deux réunions sont consacrées pour partie à la préparation :

- de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise afin d'étudier les informations remises par l'employeur au comité social et économique en la matière;
- du suivi d'application, le cas échéant, d'accords collectifs relatifs notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et aux conditions de vie au travail.

En présence d'une thématique portant à la fois sur le périmètre de compétence de cette commission et de la commission santé, sécurité et conditions de travail, le président de cette dernière déterminera la commission compétente.

Les quatre réunions annuelles se déroulent sur une journée entière, dont une ½ journée hors la présence de la direction si le secrétaire de la commission en fait la demande, afin de laisser aux membres de la délégation du personnel de cette commission davantage de temps à l'analyse préalable en vue des échanges avec la direction.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du comité social et économique ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 3.4.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.



FC  
15-LC  
ID

La commission transmet ses comptes rendus au comité social et économique avant la remise des avis de ce dernier.

### **6.2.3. Commission expérimentations, process, innovations et amélioration de la relation client**

Une commission expérimentations, process, innovations et amélioration de la relation client est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du comité social et économique.

La commission expérimentations, process, innovations et amélioration de la relation client est composée d'une délégation du personnel constituée de 6 membres issus de la délégation du personnel du comité social et économique et de l'employeur ou son représentant.

La commission expérimentations, process, innovations et amélioration de la relation client est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

Le président de la commission fixe l'ordre du jour.

En présence d'une thématique portant à la fois sur le périmètre de compétence de cette commission et de la commission santé, sécurité et conditions de travail, le président de cette dernière déterminera la commission compétente.

La commission expérimentations, process, innovations et amélioration de la relation client se réunit une fois par trimestre à l'initiative de l'employeur ou son représentant.

La commission a pour mission d'analyser de façon opérationnelle les expérimentations, les process ainsi que les innovations et actions relatives à l'amélioration de la relation client. Le cas échéant, elle propose à l'employeur des mesures concrètes d'accompagnement. Ses propositions font l'objet d'un compte-rendu.

Le temps passé aux réunions trimestrielles, n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du comité social et économique ni du plafond annuel de 60 heures prévu aux articles 3.4.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### **6.2.4. Commission des marchés**

Une commission des marchés est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du comité social et économique.

Elle est composée de 3 membres désignés parmi les titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique

Son président est désigné parmi les membres de la commission.

Elle se réunit autant que de besoin pour satisfaire aux obligations prévues aux articles L2315-44-1 et suivants du code du travail, selon des modalités pouvant être précisées par le règlement intérieur du comité social et économique.

A ce titre il est attribué à chaque membre de la commission des marchés un crédit annuel de 16 heures.

Le temps passé aux réunions de la commission des marchés s'imputent sur ce crédit d'heures ainsi que ceux dont peuvent bénéficier ses membres au titre des articles 3.4.1, 3.4.2 et 3.4.3 du présent accord.

## **7. Dispositions communes**

### **7.1. Modalités de décompte des heures de délégations**

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

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

Les crédits d'heures, qu'ils soient exprimés en volume annuel ou mensuel, sont reportables et cumulables, dans les limites fixées par le présent accord, sur l'exercice civil. Il n'y a pas de report et de cumul possible sur le mois de janvier.

Toute heure de délégation non consommée à la date de renouvellement des mandats est non reportable.

Pour l'imputation sur le crédit d'heures du temps passé en délégation ou du temps passé en réunions, le cas échéant :

- une journée équivaut à 8 heures ;
- une demi-journée équivaut à 4 heures.

Ce principe de gestion concerne l'ensemble des salariés titulaires de mandats attribué au titre du présent accord, dont les cadres au forfait en jours (qui devront prendre leurs heures de délégation conformément aux dispositions de l'article R2315-3 du code du travail).

### **7.2. Modalités d'information relative à la répartition des heures de délégations entre les élus du comité social et économique**

Lorsque les crédits d'heures prévus au présent accord, qu'ils soient exprimés en volume mensuel ou annuel, sont mutualisables entre les élus du comité social et économique, il est convenu que l'attributaire informe par mail la direction des ressources humaines du volant d'heures qui lui est attribué au moins 5 jours ouvrés avant l'utilisation de la première heure. Lorsqu'il s'agit d'une attribution au titre de l'article 3.4.1, l'attributaire précise le nom de l'élu titulaire- initialement-bénéficiaire de ce crédit.

### **7.3. Modalité d'information des managers**

Pour chaque absence prévisionnelle en vertu des crédits d'heures et des réunions organisées par l'employeur, les membres du comité social et économique s'engagent à respecter si possible un délai de prévenance de 48 heures vis-à-vis de leur manager, sauf circonstances exceptionnelles.

Il est convenu que la saisie des absences dans le cadre de l'utilisation des crédits d'heures, si elle intervient à titre prévisionnel sur le système d'information ressources humaines (SIRH) vaut information et délai de prévenance vis-à-vis du manager.

#### **7.4. Modalités de suivi des heures de délégations**

Les heures de délégations ainsi que le temps passé en réunions sont suivies dans le système d'information ressources humaines (SIRH), sur saisie par le bénéficiaire ou l'attributaire et sous sa seule responsabilité, et selon les modalités de décompte précisées ci-dessus.

En tout état de cause, les absences liées à l'exercice du mandat sont saisies par le bénéficiaire ou l'attributaire au plus tard le 10 du mois M+1. Toute saisie ultérieure ne pourra donner lieu à régularisation notamment au titre de l'annexe au bulletin de salaire.

#### **7.5. Heures de délégations et temps de travail**

Les volants d'heures de délégation attribués au titre du présent chapitre ne peuvent pas conduire l'un des bénéficiaires à dépasser ses durées mensuelles et annuelles contractuelles de temps de travail.

#### **7.6. Nombre de réunions**

Il est précisé que le nombre de réunions telles que déterminées dans le présent accord est proratisé l'année de mise en place et de renouvellement du comité social et économique.

#### **7.7. Prise et fin de mandat**

Il est rappelé que les membres du comité social et économique bénéficient, notamment, des dispositions prévues au chapitre 5 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe BPCE du 22 décembre 2017, et des éventuelles dispositions conventionnelles qui s'y substitueraient.

#### **8. Date d'entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le jour de la mise en place du comité social et économique. Il prendra fin le 31 octobre 2022.

Il se substitue à tout accord ou usage ayant, en tout ou partie, le même objet.

Les accords collectifs d'entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel, et plus particulièrement à leurs missions et leurs moyens, sont caducs au jour de mise en place du comité social et économique. Aucune pratique ne peut conduire à la constitution d'un usage, sauf accord entre la direction et le comité social et économique.

## 9. Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L2261-7-1 du Code du travail ; la demande de révision devra être adressée à l'ensemble des parties signataires, un mois à l'avance, accompagnée d'un projet écrit de révision.

## 10. Suivi et clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se revoir deux mois avant le terme du présent accord afin d'envisager les conditions de son renouvellement éventuel. Il sera réalisé à cette occasion un suivi de l'application de ses dispositions.

## 11. Notification, dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur support informatique à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente et en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Conformément aux dispositions applicables, il est expressément convenu que le présent accord fera l'objet d'une publication, notamment dans la base de données nationale, dans une version anonymisée.

Conformément à l'article L2231-5 du code du travail, il sera également notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera également communiqué à la Branche Caisse d'Épargne.

Enfin, il fera l'objet d'un affichage à destination du personnel sur le site Intranet de la direction des ressources humaines.

Fait à Lyon, le 26 avril 2018, en 8 exemplaires.

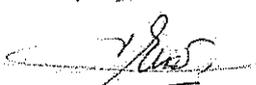
Pour la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes



Pour la CGT

Pour la CFDT

F. LEYRET



Pour FO

L. COZIN

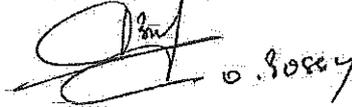


Pour le SU-UNSA



Th. Simolard

Pour le SNE-CGC



Pour SUD

Accord relatif au CSE à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes du 26 avril 2018

Fe.  
19 LC  
D