
Accord collectif relatif à la mise en place du Comité Social et Economique au sein de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche

Entre les soussignés :

La Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche, dont le siège social est situé Espace Fauriel, BP 147, 42 012 Saint Etienne Cedex 2, représentée par Monsieur Stefan BOOF, Membre du Directoire du Pôle Ressources,

d'une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part, représentées par les délégués syndicaux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par *Gilles RULLIERE*
- le Syndicat S.U / U.N.S.A, représenté par *Fred CHANNAC*
- le Syndicat SUD, représenté par *FAURE Denis*

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Preamble

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 de la CELDA.

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 : Périmètre

Il est convenu qu'un Comité Social et Economique (CSE) est mis en place au niveau de l'Entreprise, constituant 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 CELDA et des prestataires externes intervenant au sein de l'Entreprise pour ce qui les concerne.

Article 2 : Composition du CSE

Article 2.1 Présidence

Le CSE est présidé 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'apporter un éclairage sur ledit sujet.

Article 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.

Chaque membre élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heure 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 autres réunions de l'instance (réunions internes, réunions extraordinaires à l'initiative des élus, réunions des Commissions excepté les réunions de la CSSCT et les réunions expressément visées aux articles 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5 et 5.2.6) 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 2.3 Représentants Syndicaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la CELDA peut désigner un représentant syndical au CSE selon les conditions 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. A titre dérogatoire, il a la faculté de reporter et de cumuler ce crédit d'heures mensuel dans la limite de l'année civile + 1 mois selon les modalités des articles 9.2, 9.3 et 9.4 du présent accord.

En cas d'absence momentanée, le Représentant Syndical au CSE peut être remplacé par un autre membre de son Organisation Syndicale.

Article 3 : Modalités et moyens de fonctionnement du CSE

Article 3.1 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 un Trésorier adjoint qui feront, alors, partis intégrante du Bureau du CSE.

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

Ils bénéficient d'un crédit global d'heures complémentaires de 1.500 heures par an.

Ces heures complémentaires 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 tout en étant précisé que le CSE peut décider d'octroyer une partie de ce crédit d'heures complémentaires aux membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail dans les conditions énoncées à l'article 5.1.3.1 du présent accord.

A titre dérogatoire l'année de première mise en place du CSE et si les élections interviennent entre le 1er septembre et le 31 décembre 2018, les membres du CSE bénéficient jusqu'à la fin de l'année 2018 du reliquat des heures HQCE non utilisées à la date des élections.

Article 3.2 Règlement Intérieur

Conformément aux dispositions de l'article L2315-24 du Code du Travail, les membres du CSE déterminent, dans un règlement intérieur et dans les meilleurs délais, les modalités de fonctionnement du Comité et celles de ses rapports avec les salariés de la CELDA 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 CELDA des obligations ne résultant pas des dispositions légales ou réglementaires sauf accord de l'employeur et selon les modalités légales.

Article 3.3 Budgets

Le budget annuel de fonctionnement du CSE correspond à 0,20% de la masse salariale brute de l'Entreprise au sens de l'article L2312-83 du Code du Travail.

Sont inclus dans ce budget le salaire chargé du personnel mis à disposition ainsi que les éventuels frais de retranscription des Procès-Verbaux du CSE et de ses Commissions sauf ceux pris en charge par l'employeur en application du présent accord.

Le budget annuel des œuvres sociales et culturelles représente 2,50% de la masse salariale brute de l'Entreprise au sens de l'article L2312-83 du Code du Travail.

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

- > 80% en début d'année civile (au plus tard le 31 janvier),
- > 20% au mois de septembre (au plus tard le 30 septembre).

L'année de première mise en place du CSE ces budgets sont attribués au prorata temporis en jours. Les parties conviennent, toutefois, que si les élections du CSE interviennent entre le 30 septembre et le 31 décembre de l'année, le CSE utilisera jusqu'au 31 décembre le reliquat des subventions versées au Comité d'Entreprise sur l'année concernée.

Article 3.4 Moyens

Article 3.4.1 Mise à disposition d'un collaborateur

La CELDA met à disposition du CSE, sur la durée d'application du présent accord, un salarié de l'Entreprise pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre les parties s'accordent pour que la salariée mise à disposition du Comité d'Entreprise de la CELDA demeure, si elle en est d'accord, à disposition du CSE.

En cas de remplacement de la salariée mise à disposition, la Direction propose des candidatures au Bureau du CSE, en concertation avec celui-ci ; Bureau qui choisit, par la suite, le collaborateur qu'il souhaite retenir.

Article 3.4.2 Local et matériel attribués

Le CSE dispose de locaux meublés et équipés au siège social de l'Entreprise. Dans ce cadre, les parties s'accordent pour allouer au CSE les locaux et matériels attribués aux Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail ainsi qu'aux Délégués du Personnel situés au 5ème étage de Fauriel II ou des locaux et matériels équivalents et en lien avec les évolutions technologiques en cas d'éventuel déménagement pendant la durée du présent accord.

L'Entreprise assure la maintenance et le remplacement à niveau égal du matériel de bureautique et informatique qu'elle met à disposition du CSE et dont l'inventaire sera réalisé dans le cadre de la rédaction du Règlement Intérieur du Comité.

Les consommables informatiques afférents au matériel mis à disposition ainsi que les frais de fonctionnement tels que l'abonnement internet et autres sont à la charge du CSE sur son budget de fonctionnement ...

Le lien pour accéder au site internet du CSE est accessible depuis le site intranet de l'Entreprise.

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 est octroyé au Secrétaire du CSE un téléphone portable professionnel.

Article 3.4.3 Affichage

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

Ce site a valeur de panneau d'affichage.

Article 3.4.4 Réunion de mise en place

Pour faciliter la première mise en place du CSE, une réunion préparatoire d'une journée peut être organisée, avant la première réunion plénière du Comité, par les membres titulaires et suppléants du CSE et, le cas échéant, les représentants syndicaux dument désignés, hors la présence de la Direction de la CELDA.

DF SB GR

Le temps passé à cette réunion préparatoire n'est déduit ni du crédit d'heures de membre titulaire du CSE (ou de représentant syndical au CSE) ni du plafond annuel de 60 heures prévus à l'article 2.2 du présent accord.

Article 3.5 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.

Article 4 : Réunions du CSE

Article 4.1 Périodicité des réunions plénières

Le CSE se réunit 12 fois par an, avec au minimum une réunion par trimestre sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Est comprise dans ces 12 réunions la réunion concernant l'approbation des comptes du CSE prévue spécifiquement à l'article L2315-68 du Code du Travail.

Au moins quatre de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de 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 4.2 Lieu de réunion et visio-conférence

Les réunions du CSE auront lieu au sein du Siège Social de l'Entreprise dans les locaux de Fauriel. 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 CELDA 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.

Les parties conviennent qu'une présentation de l'outil de visio-conférence sera réalisée auprès du CSE préalablement à la première utilisation de ce dispositif par la Direction.

Article 4.3 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 reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les 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 4.4 Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président ou son représentant et le Secrétaire ou, en l'absence de ce dernier, le Secrétaire adjoint s'il en a été désigné un ou, à défaut, en cas d'absence simultanée des Secrétaire et Secrétaire adjoint, la personne, membre du CSE, nommément désignée par le Secrétaire.

Les membres du CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique avec accusé de réception, auquel sont joints 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 BDES. Ces convocations sont envoyées sur l'adresse mail professionnelle et, si le représentant du personnel en fait expressément la demande, sur l'adresse mail personnelle communiquée à l'Entreprise.

L'ordre du jour de la réunion indique, outre les points qui seront traités lors de la réunion, la liste des documents mis à la disposition des membres du CSE au sein de la BDES.

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

Les parties conviennent que la Direction s'attachera, toutefois, et dans la mesure du possible, à communiquer les ordres du jour et les convocations aux réunions au moins 5 jours avant la date de ladite 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 4.5 Informations et consultations

Article 4.5.1 Informations et consultations périodiques

Les informations relatives aux informations et consultations récurrentes sont mises à disposition des membres du CSE dans la Base de Données Economique et Sociale.

Article 4.5.1.1 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 L2315-80 et L2315-87 du Code du Travail.

Un bilan 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 L2315-87 du Code du Travail n'est pas ouvert.

Article 4.5.1.2 Situation économique et financière

Le CSE est consulté tous les ans (au plus tard et sauf situation exceptionnelle en avril) 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 4.5.1.3 Politique Sociale de l'Entreprise

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'Entreprise. Cette consultation est subdivisée en 3 volets pour lesquels le Comité remet 2 avis préliminaires et un avis définitif.

- > 1^{er} volet : les informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail
Cette première consultation, en principe effectuée en mars 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 (PAPRI Pact).

Le CSE s'appuie sur l'analyse réalisée en amont par la CSSCT.

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

Cette deuxième consultation est, en principe, réalisée en juin.

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

- > 3^{ème} volet : les informations relatives à la formation professionnelle

Cette troisième consultation est en principe effectuée en octobre.

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

En cas de désignation d'un expert par le CSE portant sur la consultation relative à la politique sociale de l'Entreprise, celui-ci procède à une expertise unique pour l'ensemble de cette consultation conformément aux dispositions de l'article R2315-48 du Code du Travail.
La lettre de mission de l'expert, dont le devis, traite la consultation dans sa globalité.

Article 4.5.2 Informations et consultations ponctuelles

Les informations relatives aux informations et consultations ponctuelles sont mises à disposition des membres du CSE dans la Base de Données Economique et Sociale.

Article 4.5.3 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, en cas :

- > de demande du CSE et d'accord express et préalable du Président du Comité (ou son représentant) sur un sujet complexe ou spécifique,
 - > d'intervention d'un expert,
- ce délai est porté à 45 jours ouvrés.

Ces délais courent à compter :

- > de la date de la réunion durant laquelle :
 - le dossier a été présenté par l'employeur
 - l'information a été donnée de la mise à disposition dans la base de données économique et sociale (BDES) des informations nécessaires ;
- > 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 4.6 Procès-Verbaux

A défaut de dispositions législatives ou réglementaires imposant un délai plus court, le Secrétaire du CSE établit les Procès-Verbaux des réunions du CSE dans un délai maximum de 3 mois suivant la tenue de la réunion.

Il peut, pour ce faire, recourir à l'enregistrement et à un prestataire externe spécialisé pour rédiger le Procès-Verbal.

Il est convenu que :

- > le Secrétaire soumet le projet de Procès-Verbal aux membres de la délégation du personnel du CSE, à l'employeur et aux intervenants en vue de recueillir leurs éventuelles observations sur ce projet avant approbation lors d'une prochaine réunion du CSE.
- > le Procès-Verbal de la réunion M est inscrit au plus tard à l'ordre du jour de la réunion M+3 pour approbation.

Les parties conviennent que si le CSE décide de faire appel à un prestataire pour rédiger les Procès-Verbaux des réunions le coût de cette prestation est supporté :

- > par la Direction s'agissant de 4 réunions portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- > par le CSE pour toutes les autres réunions dans le cadre de son budget de fonctionnement.

Article 5 : Commissions du CSE

Article 5.1 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.

Article 5.1.1 Composition

La CSSCT est composée :

- > d'une délégation du personnel de 5 membres issus du CSE dont au moins un représentant par Organisation Syndicale Représentative,
- > 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, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE ou pour une des causes prévues à l'article L2314-33 du Code du Travail.

Les parties conviennent que la CSSCT comprend au moins un membre de chaque collège du CSE et au moins un membre par Organisation Syndicale Représentative.

Il est également désigné, selon les mêmes modalités, 5 membres suppléants pour permettre le remplacement des membres titulaires de la CSSCT en cas de cessation de fonction pour l'une des causes prévues par les dispositions légales ou encore pour une absence momentanée (congrés payés ou maladie).

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 est faite par un vote du CSE au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Le Président de la CSSCT ne participe pas au vote.

Article 5.1.2 Fonctionnement

Article 5.1.2.1 Présidence

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

Article 5.1.2.2 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.

Article 5.1.2.3 Réunions

Les parties conviennent que la CSSCT se réunit 4 fois par an sur 4 journées. Sur chacune de ces 4 journées, les 5 membres de la CSSCT pourront se réunir sur une demi-journée, si le Secrétaire de la Commission (ou son remplaçant) en fait la demande préalable, hors la présence de la Direction.

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 janvier pour l'année.

Les convocations et ordre du jour de la CSSCT sont établis par le Président ou son représentant pour les 4 demi-journées se déroulant en présence de la Direction.

Le Secrétaire de la CSSCT ou, en cas d'absence, la personne, membre de la CSSCT nommément désignée par le Secrétaire, prend attache avec 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 retient les sujets en fonction du contenu de l'ordre du jour.

L'ordre du jour et les documents éventuellement afférents sont transmis, au moins 5 jours avant la date de la réunion prévue aux membres de la CSSCT par voie électronique selon les modalités définies à l'article 4.4 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 5 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 son équipe pluridisciplinaire ;
- > le Directeur en charge du service de la sécurité des personnes et des biens ou son représentant.

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 collaborateurs 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 succincte et synthétique les comptes rendus des réunions de la CSSCT organisées en présence de 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.

Les comptes rendus définitifs des réunions de la CSSCT sont ensuite transmis au Président et au Secrétaire du CSE.

Le temps passé à participer à ces 4 journées de réunion de la CSSCT organisées à l'initiative de l'employeur (demi-journées hors présence de la Direction et demi-journées avec la Direction) 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 2.2 et 5.1.3.1 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 pas déduites des heures de délégation attribuées au titre des articles 2.2 et 5.1.3.1 du présent accord.

Article 5.1.3 Moyens accordés

Article 5.1.3.1 Heures de délégation

Le CSE peut décider, dans le cadre de l'utilisation du crédit d'heures complémentaires visé à l'article 3.1 du présent accord, d'allouer à la CSSCT des heures complémentaires pour exercer ses missions. Ces heures sont alors déduites du crédit global d'heures complémentaires annuelles de 1.500 heures octroyé au Bureau du CSE.

A noter que le cumul des heures allouées à la CSSCT et des heures utilisées par le Bureau du CSE ne peut excéder 1.500 heures par an.

Les heures ainsi allouées sont :

- > réparties sur l'année civile entre les membres de la délégation du personnel de la CSSCT : elles ne peuvent donc pas être mutualisées avec des élus en dehors de la Commission ;
- > exclusivement destinées à l'accomplissement des missions dévolues à la CSSCT.

Les modalités d'attribution des heures complémentaires aux membres de la CSSCT sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

Article 5.1.3.2 Téléphones

Les membres titulaires de la CSSCT se voient attribuer un téléphone portable professionnel dont les numéros seront affichés dans l'annuaire de l'Entreprise sous CultureNet.

Article 5.1.3.3 Formation

En complément de la formation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail prévue à l'article 8 du présent accord, les membres titulaires et suppléants de la CSSCT bénéficient, à la charge de l'Entreprise, de 3 jours de formation additionnels sur ces mêmes thématiques.

Cette formation complémentaire est réalisée, à la demande des membres titulaires et suppléants de la CSSCT, au moins 2 ans après leur désignation au sein de la Commission.

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

Les modalités de prise, de demande et de report de ce congé supplémentaire sont les mêmes que celles applicables dans le cadre de la formation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail prévue à l'article L2315-18 du Code du Travail.

Article 5.1.4 Missions confiées

Conformément aux dispositions de l'article L2315-38 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 et explicitées dans le règlement intérieur du CSE.

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.

Article 5.2 Autres Commissions

Article 5.2.1 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 L2314-33 du Code du Travail.

DF
SB

GR
el

Dans ce cadre, il est convenu de la mise en place des Commissions ci-dessous présentées.

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 ci-dessous.

Article 5.2.2 Commission Economique

La Commission économique 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
- > un représentant de chacune des organisations syndicales ayant un élu au CSE.

Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant du CSE.

La Commission économique 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 :

- > une fois par an dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'Entreprise, le temps passé à cette réunion n'étant, alors, déduit ni du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord ;
- > tous les 3 ans dans le cadre de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'Entreprise, le temps passé à cette réunion n'étant, là encore, déduit ni du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord.

La Commission économique peut, également, se réunir à la demande du CSE pour tout autre sujet et/ou consultation qui le nécessite.

Dans ce cadre, les parties conviennent que :

- > le temps passé à 1 de ces réunions par an n'est déduit ni du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord ;
- > le temps passé aux autres réunions est, quant à lui, déduit dudit plafond annuel de 60 heures.

La Commission économique transmet son compte rendu de réunion au CSE avant la remise des avis de ce dernier.

Article 5.2.3 Commission Formation

La commission formation est chargée :

- > de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
- > d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- > d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

La Commission est composée :

- > d'un représentant par organisation syndicale représentative (avec un minimum de 3 membres) ; représentants désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants ;
- > d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle élit en son sein un Président.

La Commission formation transmet son analyse/ses recommandations au CSE avant la remise des avis de ce dernier.

Le temps passé aux réunions de la Commission formation :

- > 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 2.2 du présent accord pour une demi-journée,
- > est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord pour le reste du temps.

Article 5.2.4 Commission Egalité Professionnelle

La Commission égalité 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 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle est composée :

- > d'un représentant par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE (avec un minimum de 3 membres). Les membres de la Commission sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants.
- > d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle élit en son sein un Président.

La Commission égalité 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 :

- > 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 2.2 du présent accord pour une demi-journée,
- > est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord pour le reste du temps.

Article 5.2.5 Commission Sociale

La Commission Sociale est chargée de trouver toute solution financière permettant d'accompagner un salarié en difficulté (aménagement de dette, réaménagement de prêt ...).

Elle est composée :

- > du Secrétaire de CSE (ou du Secrétaire adjoint en cas d'absence et s'il en a été désigné un),
- > du Directeur des Ressources Humaines (ou son représentant)

- > du Responsable du département recouvrement amiable et contentieux (ou son représentant)
- > du Directeur opérationnel de l'entité à laquelle est rattaché le salarié dont la situation est étudiée.

Elle se réunit toute les fois que la situation d'un collaborateur le nécessite à la demande de l'Assistante Sociale.

Le temps passé à ces réunions collégiales n'est déduit ni du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE ni du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord.

Article 5.2.6 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, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

La Commission est composée de 2 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants et de l'employeur ou son représentant.

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

Le temps passé aux réunions de la Commission Egalité Professionnelle :

- > 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 2.2 du présent accord pour une demi-journée,
- > est déduit du plafond annuel de 60 heures prévu à l'article 2.2 du présent accord pour le reste du temps.

Article 5.2.7 Commission Œuvres Sociales

La Commission œuvres sociales est chargée de gérer les activités sociales et culturelles proposées par le CSE dans le respect des orientations décidées par le CSE.

Elle est composée de membres (titulaires ou suppléants) du CSE dont au moins un représentant des organisations syndicales ayant un élu au CSE.

La Commission élit, par la suite, en son sein un Président.

Il est alloué à la Commission œuvres sociales un crédit global d'heures de délégation complémentaires de 3.500 heures par an.

Ces heures complémentaires sont exclusivement destinées à l'accomplissement des missions dévolues à la Commission œuvres sociales et aux réunions organisées par cette dernière.

Les modalités d'attribution des heures complémentaires aux membres de la Commission Œuvres Sociales sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

La Commission présente annuellement au CSE un bilan des activités proposées et réalisées sur l'année concernée.

Article 6 : Réclamations individuelles et collectives

Les éventuelles réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles au sein de la CELDA soulevées par les membres élus du CSE sont prioritairement traitées via un canal autonome.

Ce traitement indépendant des réunions du CSE est réalisé au travers d'une boîte aux lettres génériques accessibles aux membres de la délégation du CSE (membres titulaires et suppléants), aux représentants syndicaux au CSE, aux Délégués Syndicaux et aux personnes préalablement désignées et habilitées par l'employeur à traiter desdites réclamations.

Les réclamations sont transmises une fois par mois, via ce canal, au plus tard le 25 du mois à la Direction par chacune des Organisations Syndicales qui a au moins un élu au CSE.

Les parties conviennent de mettre à disposition des salariés les réponses apportées à ces réclamations. A ce titre, les réponses aux réclamations transmises le mois M sont apportées au plus tard le 10 du mois M+1 via la publication d'un document synthétique dans le journal des publications (ou tout autre dispositif équivalent) et sur le site RH sur l'intranet de l'Entreprise. Cette publication vaut également réponse au CSE.

L'historique des réclamations et des réponses apportées est conservé sur la boîte mail générique et accessible durant le mandat du CSE.

Les questions traitées via ce canal et pour lesquelles une difficulté demeure ou encore les questions qui n'ont pas obtenu de réponse puisque non constitutives de réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles peuvent être présentées, si nécessaire, tous les trimestres lors d'une réunion mensuelle du CSE sur proposition du Secrétaire ou du Président du CSE lors de l'élaboration de l'ordre du jour.

Les parties conviennent de se rencontrer à l'issue de la première année de fonctionnement du CSE pour faire un bilan sur ce dispositif et apporter, par voie d'avenant au présent accord, toute modification éventuellement nécessaire.

Article 7 : Base de Données Economiques et Sociales

Une Base de Données Economiques et Sociales (BDES) est constituée au niveau de l'Entreprise. Elle rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Elle est tenue sur un support informatique.

La base de données est accessible en permanence sur le réseau informatique interne de l'Entreprise, soit l'intranet, aux membres de la délégation du personnel au CSE (membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux) et aux délégués syndicaux.

Dans le respect des dispositions légales, ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

Ils sont informés de l'actualisation de la BDES par mail. Dans ce cadre, il appartient à chaque membre ainsi qu'aux délégués syndicaux de faire connaître à la Direction l'adresse électronique à laquelle cette information lui est communiquée. En tout état de cause, un envoi est réalisé sur l'adresse mail professionnelle du représentant du personnel.

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2018 afin de définir le contenu et les modalités d'actualisation de la BDES.

Article 8 : 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 9 : Heures de délégation

Article 9.1 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 des articles 2.2, 3.1, 5.1.3.1 et 5.2.5 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 Secrétaire de la CSSCT et aux membres de la Commission Œuvres Sociales du CSE.

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 plus 1 mois 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 en vertu de l'article 3.1, ni au Secrétaire de la CSSCT en vertu de l'article 5.1.3.1 ou encore aux membres de la Commission œuvres sociales ou tout autre élu participant aux activités sociales et culturelles au titre de l'article 5.2.5 du présent accord.

Article 9.2 Modalités de décompte des heures de délégation

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 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.

Il en va de même pour le nombre de réunions telles que déterminées dans le présent accord.

Les crédits d'heures prévus dans le présent accord sont reportables et cumulables dans les limites fixées ci-avant, sur l'exercice civil plus 1 mois. Les heures de délégation de l'année A ne peuvent donc être reportées ou cumulées au-delà du mois de janvier de l'année A+1.

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

Par dérogation aux dispositions conventionnelles applicables dans l'Entreprise en matière de durée et temps de travail, il est convenu que pour le décompte de tout crédit d'heures de délégation prévu dans cet accord (crédit d'heures CSE, crédits d'heures complémentaires alloués au Bureau et à la Commission Œuvres Sociales) :

- une journée de délégation équivaut à 8h00 (soit 8,00)
- une demi-journée de délégation équivaut à 4h00 (soit 4,00).

Article 9.3 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 bénéficiaire informe par mail le Département Relations Sociales du volant d'heures qui lui est attribué au plus tard 5 jours ouvrés avant l'utilisation de la première heure.

Lorsqu'il s'agit d'une attribution au titre de l'article 2.2 du présent accord, le bénéficiaire précise le nom de l' élu titulaire initialement bénéficiaire de ce crédit.

Article 9.4 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 de 48 heures vis-à-vis de leur manager.

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 SIRH vaut information et délai de prévenance vis-à-vis du manager.

Article 9.5 Suivi des heures de délégation

Les heures de délégation ainsi que le temps passé en réunions sont suivis par le Département Relations Sociales dans le SIRH sur saisie par le bénéficiaire, 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 Secrétaire du CSE et la Direction font un point sur le nombre d'heures de délégation utilisées dans le cadre des crédits d'heures complémentaires visés aux articles 3.1, 5.1.3.1 et 5.2.5.

Si possible chaque trimestre et en tout état de cause à chaque fin de semestre, la Direction transmet à chacun des membres du CSE une synthèse de l'état des heures de délégation utilisées sur l'année concernée.

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 10 : 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 11: Durée – entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il entrera en vigueur le jour de la mise en place du CSE à l'issue des élections professionnelles organisées sur 2018 et prendra fin à l'expiration des mandats des membres du CSE en vue de l'élection desquels il a été conclu.

A son terme et en application des dispositions de l'article L2222-4 du Code du Travail, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

Article 12: Révision

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- > toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- > les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- > les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Article 13 : Modalités de suivi - Revoyure

Les parties conviennent de se revoir, à l'initiative de la Direction :

- > au bout d'un an pour les points évoqués aux articles 6 et 9 du présent accord,
- > au bout de 2 ans pour réaliser un premier bilan global sur le fonctionnement du CSE.

Organisations Syndicales Représentatives et Direction se réuniront, également, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans les six mois précédant 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 ces dispositions.

Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail TéléAccords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée ; les parties convenant de la publication intégrale du présent texte.

Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.

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

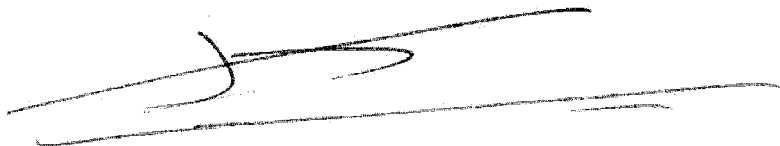
En application des dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise.

Il sera, enfin, porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via CultureNet dans le journal des publications et sur le site intranet RH.

Fait à Saint Etienne, le 15 juin 2018

Pour l'Entreprise :

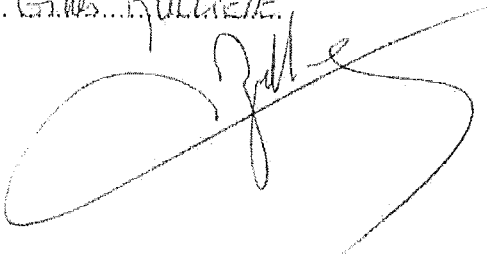
M. Stefan BOOF,
Membre du Directoire du Pôle Ressources



Pour les Délégués Syndicaux :

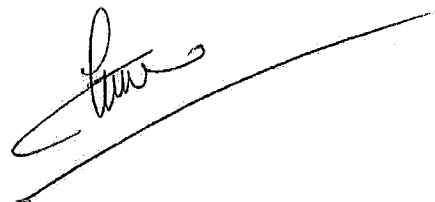
Pour la CFDT :

M. Gilles BULLIERE



Pour le SU-UNSA :

M. A. C. HANNAE



Pour SUD :

M. Denis FAURE

