

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE LA CEMP

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 10 avenue Maxwell, représentée par Madame Françoise MARCOURT membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat CFTC	représenté par François SAUZIN
Le Syndicat FO	représenté par Pierre OULIEU
Le Syndicat SNE/CGC	représenté par Laurent LE NET
Le Syndicat SU/UNSA	représenté par Jean-Louis SPATARO
Le Syndicat SUD	représenté par Jean-Paul CAPELA
Le Syndicat UGICT CGT	représenté par Sophie MAGNANI

D'autre part.

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017- 1386 du 22 septembre 2017 a modifié l'organisation des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises en créant une instance unique de dialogue social, le Comité Social et Economique, qui remplace et fusionne les trois instances actuelles de représentation du personnel que sont le Comité d'Entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

C'est dans ce contexte de réforme que la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées a ouvert des discussions, avec les partenaires sociaux.

En premier lieu, la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées et les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour utiliser la période transitoire prévue par les ordonnances Macron en prorogeant d'une part, les mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel arrivant à échéance le 1^{er} avril 2018 et en alignant d'autre part, l'échéance des mandats des membres du CHSCT.

En application de l'accord d'entreprise conclu le 16 février 2018, l'échéance de mise en place du Comité Social et Economique est désormais fixée au plus tard au 1^{er} avril 2019.

En parallèle, l'accord local du 11 février 2014, relatif aux moyens de fonctionnement des Représentants du Personnel au sein de la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, a également été prorogé d'un an.

Dans ce contexte de transformation du dialogue social et économique, la conclusion de ces deux accords a permis de dégager le temps nécessaire à la conduite de la négociation permettant à l'ensemble des acteurs de mieux appréhender les changements et de définir les nouvelles modalités applicables au sein de la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées.

La Direction et les Partenaires sociaux signataires du présent accord ont convenu notamment de déterminer le fonctionnement et les moyens accordés à la nouvelle représentation du personnel, ainsi qu'à l'exercice du droit syndical au sein de la CEMP, pour leur permettre d'assurer leurs missions.

Le dialogue social existe grâce à l'engagement des femmes et des hommes dans des fonctions de représentation du personnel élus ou mandatés par les organisations syndicales représentatives. Cet engagement s'inscrit pour chacun dans leur parcours professionnel, et l'expérience acquise par ces collaborateurs participe à leur développement professionnel.

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par l'entreprise dans le respect des droits et libertés.

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des partenaires de respecter les principes énoncés par le Code du travail et au-delà de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

Sommaire

TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	5
Chapitre 1 - LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE).....	5
Article 1 - Périmètre du CSE	5
Article 2 - Durée des mandats des membres élus du CSE et limitation du nombre de mandats successifs	5
Article 3 - Composition et fonctionnement du Comité Social et Economique.....	5
3.1 Présidence de l'employeur ou de son représentant	5
3.2. Délégation élue du personnel au Comité Social et Economique	6
3.3. Représentants syndicaux au Comité Social et Economique.....	6
3.4. Le bureau du CSE	6
3.5. Représentation du personnel au Comité d'Orientaion et de Surveillance (COS)	7
Chapitre 2 - LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT).....	7
Article 1 : Missions de la CSSCT	8
Article 2 : Composition de la CSSCT	8
Article 3 : Fonctionnement - Moyens.....	9
Article 4 : Formation santé, sécurité et conditions de travail.....	9
Chapitre 3 - LES AUTRES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	10
Article 1 : Dispositions communes aux autres commissions du CSE.....	10
1.1 Autres commissions du CSE	10
1.2 Moyens de fonctionnement des commissions.....	10
Article 2 : Dispositions propres à chaque commission.....	10
2.1 Commission Economique	10
2.2 Commission de la formation	11
2.3 Commission de l'égalité professionnelle et de la Qualité de Vie au Travail.....	12
2.4 Commission d'information et d'aide au logement.....	12
Chapitre 4 – FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	13
Article 1 : Les réunions du CSE	13
Article 2 : Règlement intérieur du Comité Social et Economique	13
Article 3 : Moyens financiers du Comité Social et Economique.....	13
Article 4 : Traitement des réclamations individuelles ou collectives	14
Article 5 : Moyens matériels du CSE.....	14
Article 6 : Moyens de communication du CSE	15
Article 7 : Liberté de circulation	15
Article 8 : Formation économique	15

Chapitre 5 – INFORMATION/CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	16
Article 1 : Calendrier, contenu et périodicité des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE	16
1.1 Périodicité et calendrier des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE.....	16
1.2 Contenu des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE	17
1.3 Délai de restitution des avis du CSE	17
Article 2 : Support des informations à destination du CSE	17
TITRE 2 - LE DROIT SYNDICAL	18
Chapitre 1 - LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE	18
Article 1 : Le Délégué Syndical	18
Article 2 : Le Délégué Syndical Coordinateur	18
Article 3 : Le Représentant de la Section Syndicale	19
Chapitre 2 – LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	19
Article 1 : Globalisation des crédits d'heures des Organisations Syndicales Représentatives	19
Article 2 : Locaux des Organisations Syndicales	20
Article 3 : Moyens de communication des Organisations Syndicales.....	20
Article 4 : Moyens financiers des Organisations Syndicales.....	21
TITRE 3 - AUTRES MOYENS DE FONCTIONNEMENT	21
Chapitre 1 : LES FRAIS DE DEPLACEMENT	21
Chapitre 2 – LE TEMPS DE TRAJET	21
Chapitre 3 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	21
Chapitre 4 - PERMANENT SYNDICAL	22
Chapitre 5 - AUTORISATIONS D'ABSENCE	22
TITRE 4 - ENTREE EN VIGUEUR DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	22
TITRE 5 – REVISION	22
TITRE 6 - FORMALITES DE DEPOT / PUBLICITE.....	23

TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Chapitre 1 - LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Article 1 - Périmètre du CSE

Compte tenu de la structure de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées et de son organisation notamment en matière de gestion du personnel, il est réaffirmé que la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées est constituée d'un seul établissement.

En conséquence, un comité social et économique (CSE) unique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Le CSE ainsi mis en place exerce donc ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées.

Article 2 - Durée des mandats des membres élus du CSE et limitation du nombre de mandats successifs

En application des dispositions de l'article L. 2316-11 du code du travail, la durée des mandats des membres élus du CSE est fixée à quatre ans.

Par ailleurs, en application de l'article L.2314-33 du code du travail, le nombre de mandats successifs des membres élus du CSE est limité à trois.

Article 3 - Composition et fonctionnement du Comité Social et Economique

Le CSE est composé :

- de l'employeur président de droit du CSE;
- d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret compte tenu des effectifs de l'entreprise. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants ;
- d'un représentant syndical au CSE pouvant être désigné par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise;
- d'un secrétaire et d'un trésorier qui sont obligatoirement désignés au sein de la délégation élue du CSE parmi les titulaires.

3.1 Présidence de l'employeur ou de son représentant

Conformément à la législation applicable, la présidence du CSE est assurée par l'employeur, ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs 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 collaborateurs de l'entreprise afin d'apporter leur éclairage au CSE sur lesdits sujets.

3.2. Délégation élue du personnel au Comité Social et Economique

Le CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par les dispositions légales qui varie selon l'effectif de l'entreprise.

A la date de signature du présent accord et à titre indicatif, le nombre total de sièges à pourvoir est de 20 titulaires et 20 suppléants.

Le nombre de sièges à pourvoir sera repris dans le protocole d'accord préélectoral.

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel au CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 30 heures de délégation.

Les crédits d'heures des élus du CSE sont mutualisés et annualisés (par année civile).

Les membres élus titulaires du CSE ont la faculté de répartir entre eux ainsi qu'avec les membres élus suppléants, les heures de délégation dont ils disposent dans le cadre de leurs mandats d'élus au CSE.

Cette mise en commun de moyens ne doit pas avoir pour effet de priver les élus titulaires du CSE de leur crédit d'heure légal mensuel.

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 et réunions extraordinaires), n'est pas déduit des heures de délégation.

Les élus suppléants assistent aux réunions du CSE en l'absence du titulaire.

A titre dérogatoire, un élu suppléant membre d'une commission du CSE, peut participer à la partie de la réunion plénière pour restituer le compte-rendu de la commission servant de base à l'information/consultation du CSE.

Ce dernier est désigné par le président de la commission.

3.3. Représentants syndicaux au Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE qui dispose d'une voix consultative.

Le représentant syndical au CSE est choisi parmi les salariés de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Pour l'exercice de ses fonctions, le Représentant Syndical au CSE dispose d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Ce crédit d'heures mensuel est mutualisable et annualisable dans les conditions fixées par l'article 1 du Chapitre 2 du Titre 2 du présent accord relatif au Droit Syndical.

3.4. Le bureau du CSE

Conformément à l'article L. 2315-23 du code du travail, le CSE 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 ou suppléants).

Les fonctions inhérentes de secrétaire et de trésorier du CSE nécessitent une implication dans le fonctionnement de l'instance.

Considérant qu'il convient d'affecter des moyens complémentaires au secrétaire et au trésorier du CSE pour conduire à bien leurs missions, il est alloué pour les deux fonctions, un crédit d'heures commun annuel de 3 000 heures, il s'ajoute au crédit d'heures fixé à l'article 3.2 du Chapitre 1, du TITRE 1 du présent accord.

Ce crédit d'heures commun, à la main du Secrétaire et du Trésorier du CSE est mutualisable avec le Secrétaire adjoint et le Trésorier adjoint.

Cette mise en commun de moyens ne doit pas avoir pour effet de priver le Secrétaire et le Trésorier du CSE, du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

3.5. Représentation du personnel au Comité d'Orientation et de Surveillance (COS)

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a modifié la loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, qui avait introduit l'obligation de désigner des représentants des salariés au sein des conseils de certaines sociétés.

En pratique, c'est le membre élu par les salariés, dit « salarié universel », en vertu de l'article L. 225-79 du code de commerce, qui, à l'issue de son mandat, sera remplacé par deux représentant des salariés au COS, élus par les salariés.

Les nouvelles dispositions légales seront mises en place au moment de la désignation des représentants du personnel au COS.

Les articles L. 2312-72 et suivants du code du travail prévoient un dispositif qui permet au CSE d'être représenté au COS selon les règles suivantes :

- dans les sociétés, deux membres du CSE, délégués par ce dernier et appartenant l'un, à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du COS;

- dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au COS est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification ;

- les représentants du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du COS. Ils peuvent lui soumettre les vœux du comité. Le COS donne un avis motivé sur ces vœux.

Les dispositions légales en la matière seront mises en place au moment de la désignation des représentants du CSE au COS.

Chapitre 2 - LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mise en place au sein du CSE

Cette Commission est chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et les conditions de travail.

Les parties conviennent de fixer, au sein du présent accord, et en application des articles L. 2315-41 et suivants du Code du travail :

- Les missions déléguées à la Commission par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- Le nombre de membres de la Commission ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions ;
- Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- Les moyens qui leur sont alloués.

Article 1 : Missions de la CSSCT

La Commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 et suivants du Code du travail et
- des attributions consultatives du CSE.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail n'a pas de personnalité morale distincte. Elle est une émanation du CSE.

Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

Article 2 : Composition de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

L'employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, convier un ou plusieurs collaborateurs de l'entreprise afin d'apporter leur éclairage au CSE sur lesdits sujets.

La Commission est composée de 6 (six) membres à raison d'un par organisation syndicale représentative. Ils sont désignés, par le CSE lors de la 1^{ère} réunion, parmi les membres titulaires ou suppléants sur proposition des organisations syndicales représentatives par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ils sont désignés pour une durée de quatre ans, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la CSSCT, le CSE désigne le(s) membre(s) manquant(s) dans la limite de 6 parmi ses autres membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Parmi les 6 membres qui la composent, la Commission comprend :

- au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ;
- le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint du CSE, afin d'assurer au mieux la transmission des informations entre la CSSCT et le CSE.

L'article L. 2314-3 du code du travail prévoit que le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la Commission.

Article 3 : Fonctionnement - Moyens

Sur une année civile, au moins 4 des réunions du Comité Social et Economique portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Afin de donner aux membres de la Commission les moyens d'exercer leurs missions, chaque membre bénéficie d'un crédit d'heure mensuel de 28 heures de délégation. Ce crédit s'ajoute au crédit d'heures fixé à l'article 3.2 du Chapitre 1, du TITRE 1 du présent accord.

Afin de pouvoir réaliser des visites périodiques dans les locaux de l'entreprise, chaque membre de la CSSCT bénéficie d'une journée par trimestre.

Cette journée ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres de la CSSCT.

Chaque membre de la CSSCT bénéficie également d'une journée par trimestre afin que la CSSCT se réunisse pour traiter spécifiquement des dossiers travaux (rénovations, maintenance, déménagements...)

Cette journée ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres de la CSSCT.

Article 4 : Formation santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel au CSE (dont notamment les membres de la CSSCT) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du code du travail.

La formation a notamment pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La durée minimale de la formation est fixée par les dispositions légales en vigueur. A la date de signature de l'accord, la durée minimale est de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et la CEMP ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants.

Le temps consacré aux formations des membres du CSE est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formes prévues pour la demande de formation et la réponse de l'employeur sont celles prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

La formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par l'article R. 2315-8, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5 (centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés).

Article 1 : Dispositions communes aux autres commissions du CSE

1.1 Autres commissions du CSE

- Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, il est créé au sein du CSE une Commission économique chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers ;
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE comprend :
 - Une Commission de la formation,
 - Une Commission d'information et d'aide au logement
 - Une Commission de l'égalité professionnelle.

Une Commission des marchés doit être instituée au sein du CSE lorsque le nombre de salariés, les ressources annuelles ou le total du bilan du comité dépasse, pour au moins deux de ces trois critères des seuils mentionnés dans le code du Travail.

Ces critères se rapportant au CSE, il appartiendra au Secrétaire et au Trésorier d'en vérifier l'atteinte et, le cas échéant de transmettre l'information au Président du CSE.

1.2 Moyens de fonctionnement des Commissions

Afin de favoriser le fonctionnement des Commissions du CSE mises en place, il est alloué aux Commissions Economique, Formation et Egalité professionnelle/QVT, un crédit d'heures de délégation annuel commun à ces trois Commissions de 120 heures (cent vingt heures).

Le temps passé en réunion des Commissions sur convocation de l'employeur constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Il n'est pas déduit du crédit d'heures.

Article 2 : Dispositions propres à chaque commission

2.1 Commission Economique

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

La Commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée d'un membre par Organisations Syndicale ayant au moins un élu au CSE avec un minimum de 5 (cinq) membres dont un représentant de la catégorie « agent de maîtrise » et un représentant de la catégorie « cadre ».

Les membres de la commission sont désignés, par le CSE lors de la 1^{ère} réunion, parmi les membres titulaires ou suppléants sur proposition des organisations syndicales représentatives par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ils sont désignés pour une durée de quatre ans, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la Commission, le CSE désigne le(s) membre(s) manquant(s) parmi ses autres membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Elle se réunit au moins 2 (deux) fois par an. Tous les 3 ans une de ces deux réunions sera consacrée à la préparation de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La Commission peut se faire assister par l'expert-comptable désigné par le CSE et, par les experts choisis par ce dernier dans les conditions fixées par le Code du travail.

Le temps passé en réunion de la Commission économique sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures dans la limite d'une durée globale annuelle de 60 heures (C.trav., art. R. 2315-7).

2.2 Commission de la formation

Cette Commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre des consultations du CSE sur les orientations stratégiques et de la politique sociale, conditions de travail et l'emploi de l'entreprise, 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 questions concernant l'emploi, le travail des jeunes, des seniors et des travailleurs en situation de handicap.

Les réunions de la commission formation sont présidées par un membre du CSE.

Elle est composée d'un membre par Organisations Syndicale ayant au moins un élu au CSE avec un minimum de 5 (cinq) membres.

Les membres de la Commission sont désignés, par le CSE lors de la 1^{ère} réunion, parmi les membres titulaires ou suppléants sur proposition des organisations syndicales représentatives par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ils sont désignés pour une durée de quatre ans, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la commission, le CSE désigne le(s) membre(s) manquant(s) parmi ses autres membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Elle se réunit une fois par an afin, notamment de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur la politique sociale de l'entreprise.

Elle se réunit en complément une fois tous les 3 ans dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques pour les domaines qui la concerne.

Le temps passé en réunion de la Commission formation sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures dans la limite d'une durée globale annuelle de 60 heures (C.trav.,art. R. 2315-7).

2.3 Commission de l'égalité professionnelle et de la Qualité de Vie au Travail

Afin de promouvoir et de favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'entreprise et la qualité de vie au travail, il est créé une Commission de l'égalité professionnelle et de la Qualité de Vie au Travail, qui est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle est composée d'un membre par Organisations Syndicale ayant au moins un élu au CSE avec un minimum de 5 (cinq) membres.

Les membres de la commission sont désignés, par le CSE lors de la 1^{ère} réunion, parmi les membres titulaires ou suppléants sur proposition des organisations syndicales représentatives par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ils sont désignés pour une durée de quatre ans, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la commission, le CSE désigne le(s) membre(s) manquant(s) parmi ses autres membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Elle se réunit au moins une fois par an afin de préparer d'une part les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et de suivre d'autre part l'application de l'accord local relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le temps passé en réunion de la Commission de l'égalité professionnelle et de la Qualité de Vie au Travail sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures dans la limite d'une durée globale annuelle de 60 heures (C.trav.,art. R. 2315-7).

2.4 Commission d'information et d'aide au logement

La Commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle est composée d'un membre par Organisations Syndicale ayant au moins un élu au CSE avec un minimum de 5 (cinq) membres.

Les membres de la Commission sont désignés, par le CSE lors de la 1^{ère} réunion, parmi les membres titulaires ou suppléants sur proposition des organisations syndicales représentatives par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ils sont désignés pour une durée de quatre ans, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la Commission, le CSE désigne le(s) membre(s) manquant(s) parmi ses autres membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Elle se réunit au moins une fois par an sur une journée (comprenant un temps de préparation et la tenue de la réunion) considéré comme du temps de travail effectif.

Chapitre 4 – FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1 : Les réunions du CSE

Le CSE se réunit au minimum 12 fois par an.

Sur une année civile, au moins 4 des réunions du CSE portent en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Si les réunions ordinaires du CSE sont organisées en présentiel, certaines d'entre elles pourront, à l'initiative de la CEMP, avoir lieu par le biais de la visio-conférence, ou de manière mixte présentiel/visioconférence.

Il est convenu qu'une fois adoptés, les procès-verbaux des réunions du CSE sont diffusés au personnel par l'employeur par voie d'affichage sur le portail intranet.

Article 2 : Règlement intérieur du Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions de l'article L2315-24 du code du travail, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement dans le cadre des missions qui lui sont conférées par la loi.

Il est rappelé que ce règlement intérieur ne peut comporter des clauses imposant à la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées des obligations ne résultant pas des dispositions légales ou réglementaires.

Article 3 : Moyens financiers du Comité Social et Economique

Les budgets du CSE se répartissent de la façon suivante :

- La subvention annuelle aux œuvres sociales s'établit à 1.1 % du montant de l'assiette composée de la masse salariale brute telle que définie par les dispositions légales, à laquelle s'ajoute le montant de l'intéressement.
- La subvention annuelle de fonctionnement s'établit à 0.2 % du montant de l'assiette composée de la masse salariale brute telle que définie par les dispositions légales, à laquelle s'ajoute le montant de l'intéressement.
- En sus des subventions légales le CSE perçoit un versement complémentaire de 78 018.01€ (base contribution patronale 2018) servant aux frais de fonctionnement.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution du taux de l'inflation.

L'année de première mise en place du CSE, ces budgets seront alloués au prorata temporis du nombre de jours de l'exercice.

Article 4 : Traitement des réclamations individuelles ou collectives

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et, des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Afin de simplifier et de sécuriser la transmission de ces réclamations, un dispositif numérique type outil de Workflow sera mis en place.

Cet outil sera accessible aux seules personnes habilitées à transmettre ces réclamations (membres élus titulaires et suppléants du CSE et le représentant syndical au CSE) ainsi qu'aux personnes habilitées par l'employeur à traiter desdites réclamations individuelles et collectives.

Dans un délai de deux jours ouvrés suivant la tenue de chaque réunion plénière du CSE, les élus du CSE titulaires ou suppléants déposent dans l'appliquet dédié les réclamations.

Si le terme du délai tombe un jour non travaillé ou un jour férié, il est reporté au premier jour ouvré suivant.

Ces réclamations sont traitées par la Direction via l'outil dédié dans un délai maximal de 10 jours calendaires.

Les réclamations traitées via ce dispositif et pour lesquelles il demeurerait une difficulté, seront présentées à la Direction par le secrétaire – secrétaire adjoint du CSE, lors de la fixation de l'ordre du jour du CSE ordinaire suivant.

Compte tenu des délais de fixation de l'ordre du jour, si pour des raisons de calendrier (vacances scolaires par exemple), ces réclamations ne pouvaient pas être inscrites à l'ordre du jour du CSE ordinaire suivant, elles seraient alors portées à l'ordre du jour du CSE ordinaire qui suit.

Par principe, la partie du procès-verbal relative au traitement des réclamations intervenu en séance plénière du CSE ordinaire, est anonymisée.

Article 5 : Moyens matériels du CSE

L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

L'entreprise assure la maintenance et le remplacement à niveau égal du matériel de bureautique qu'elle met à disposition du CSE.

Tout autre aménagement, ainsi que les frais de fonctionnement (notamment les communications téléphoniques, abonnement internet, consommables...) sont à la charge du CSE sur son budget de fonctionnement.

Article 6 : Moyens de communication du CSE

Le CSE 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.

La mise en place et la maintenance du site internet, les informations y figurant et toutes autres données ou opérations en lien avec ce site internet relève de la responsabilité du CSE.

Un lien vers le site internet du CSE est mis en place sur l'intranet de la CEMP.

Le CSE dispose également d'une messagerie électronique interne à la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées.

Celle-ci est réservée, en interne, à ses communications avec la direction, avec les élus et les représentants syndicaux au CSE, et avec les collaborateurs, en réponse à des sollicitations individuelles ou liées à la gestion des œuvres sociales.

Article 7 : Liberté de circulation

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

Article 8 : Formation économique

En application de l'article L 2315-63 du code du travail, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique.

La durée de la formation est celle qui est fixée par les dispositions légales en vigueur. A la date de signature de l'accord, la durée minimale légale est fixée à 5 jours par mandature, dans le respect des dispositions légales.

La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation qui inclut aussi bien le prix du stage que les éventuels frais de déplacement et d'hébergement est pris en charge par le CSE sur le budget de fonctionnement.

Le temps consacré aux formations des membres du CSE constitue du temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formes prévues pour la demande de formation et la réponse de l'employeur sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-17 du code du travail, la formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par l'article R. 2315-8, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5 (centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés).

Chapitre 5 – INFORMATION/CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-19 et suivants du Code du travail, les parties conviennent de s'accorder sur :

- le cadencement et le contenu des 3 blocs de consultations récurrentes du CSE, ainsi que sur la mise en place d'un planning mensuel indicatif des livrables (en annexe) permettant le recueil de l'avis du CSE pour chacun des 3 blocs ;
- le délai d'envoi des différents documents à transmettre au Comité d'Entreprise, via la BDES, déclenchant le commencement du délai pour le recueil d'avis.

Article 1 : Calendrier, contenu et périodicité des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 main tient les trois grandes consultations récurrentes du CSE.

Ainsi, l'article L 2312-17 du code du travail prévoit que le CSE est consulté sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

1.1 Périodicité et calendrier des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE

- le bloc 1 : l'information/consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sera réalisée annuellement sur le deuxième trimestre de l'année;
- le bloc 2 : l'information/consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera réalisée annuellement sur le dernier trimestre de l'année;
- le bloc 3 : le recueil de l'avis du CSE relatif à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise sera réalisé tous les 3 ans sur le dernier trimestre de l'année N et/ou le premier trimestre de l'année N+1 et, pour la première fois sur le dernier trimestre 2020 et/ou le premier trimestre 2021.

Ce séquençage permet d'être en cohérence avec les séquences du plan stratégique du Groupe BPCE.

La consultation sur les orientations de la formation professionnelle est intégrée dans la consultation sur les orientations stratégiques.

Dans l'intervalle des trois ans, le CSE sera informé chaque année de l'avancement du plan stratégique de l'entreprise.

En corollaire du passage à une information/consultation triennale des orientations stratégiques, l'expertise sur les orientations stratégiques telle que prévue par l'article L 2315-87 du code du travail est également portée à une périodicité de trois ans.

Par dérogation aux dispositions légales, le coût de cette expertise sera pris en charge intégralement par la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées.

1.2 Contenu des 3 consultations récurrentes obligatoires du CSE

Le contenu de chaque bloc de consultation est celui défini par le code du travail.

1.3 Délai de restitution des avis du CSE

Pour chaque consultation récurrente obligatoire, le recueil de l'avis du CSE se fait au plus tard au terme du délai d'un mois à compter de la communication des informations via la BDES et, au plus tard dans les 2 mois en cas de désignation d'un expert.

Au-delà de ce délai, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé.

Toutefois, si le CSE estime avoir disposé de suffisamment d'informations, son avis pourra être recueilli dans des délais inférieurs.

Lorsque la réunion du CSE a lieu avant l'échéance du délai réglementaire pour rendre l'avis, il est convenu que celui-ci pourra être recueilli dans le cadre d'une séance supplémentaire, organisée à titre exceptionnel, sous forme de visio-conférence avec convocation préalable des membres du CSE.

Article 2 : Support des informations à destination du CSE

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

De façon générale tout document, toute information en lien avec un point relevant de l'ordre du jour des réunions du CSE est adressée par principe via la BDES ou, par messagerie électronique en cas d'impossibilité d'utiliser la BDES.

Conformément aux dispositions légales, les informations nécessaires au processus d'information/consultation récurrentes et ponctuelles du CSE sont intégrées dans la BDES.

L'architecture et les informations de la BDES de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées relève de l'application des dispositions légales et réglementaires telles que prévues notamment par l'article R.2312-9 du code du travail.

Les informations relatives à des consultations et informations ponctuelles du CSE apparaîtront dans une rubrique dédiée.

Les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours et sur les deux années précédentes.

Compte tenu du caractère des informations communiquées dans le cadre de l'information/consultation sur les orientations stratégiques ces dernières intègrent des données/tendances portant sur les années du plan stratégique.

Elle est accessible en permanence aux membres de la délégation du CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux. 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.

Les mises à jour font l'objet d'une notification par mail aux utilisateurs. Les informations et documents relatifs aux trois consultations récurrentes du CSE sont déposés dans la BDES entre 15 à 20 jours calendaires avant chaque réunion du CSE portant sur chaque bloc d'information/consultation.

TITRE 2 - LE DROIT SYNDICAL

Chapitre 1 - LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE

Article 1 : Le Délégué Syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des critères légaux définis par l'article L 2121-1 du Code du travail, qui a constitué une section syndicale et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants, peut désigner trois Délégués Syndicaux au sein de la CEMP.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque Délégué Syndical dispose d'un crédit d'heures mensuel de 24 heures de délégation.

Ils bénéficient d'une liberté de circulation en application des dispositions légales en vigueur (article L2143-20 du code du travail).

Conformément aux dispositions de l'article L 2143-3 du code du travail, le délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections du CSE et ce quel que soit le nombre de votants.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L 2143-3 ou s'il ne reste, dans l'entreprise, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

Les Délégués Syndicaux bénéficient de la protection légale attachée à leurs mandats.

Article 2 : Le Délégué Syndical Coordinateur

Chaque organisation syndicale représentative au sens des critères légaux définis par l'article L 2121-1 du Code du travail, qui a constitué une section syndicale et, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants, peut désigner un Délégué Syndical Coordinateur au sein de la CEMP.

Le Délégué Syndical Coordinateur a vocation à représenter son organisation syndicale dans les négociations avec l'employeur. Il est choisi par l'organisation syndicale représentative.

Il est habilité à conclure les accords collectifs d'entreprise. En cas d'indisponibilité, un Délégué Syndical peut le remplacer.

Il bénéficie d'une liberté de circulation en application des dispositions légales en vigueur (article L2143-20 du code du travail).

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque Délégué Syndical Coordinateur dispose d'un crédit d'heures mensuel de 24 heures de délégation.

Le Délégué Syndical Coordinateur est invité aux réunions ordinaires/exceptionnelles du CSE.

Le temps passé en réunion du CSE sur convocation de l'employeur constitue du temps de travail effectif, il est rémunéré comme tel et il n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les Délégués Syndicaux Coordinateurs bénéficient de la protection légale attachée à leurs mandats.

Article 3 : Le Représentant de la Section Syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent désigner un Représentant de la Section Syndicale dans l'entreprise en application de l'article L 2142-1-1 du Code du travail.

Le Représentant de la Section Syndicale a pour mission de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés.

Pour l'exercice de ses fonctions le Représentant de la Section Syndicale dispose en application de l'article L 2142-1-3 L 2142-1-4 du Code du travail, d'un crédit d'heures de 4 h par mois globalisé sur la durée de la mandature de 4 ans.

En vertu des dispositions des articles L 2142-1 et 2 et L 2143-8-du Code du travail, la désignation du Représentant de la Section Syndicale est soumise aux mêmes conditions que celle prévues pour le Délégué Syndical.

Le Représentant de la Section Syndicale bénéficie de la protection légale attachée aux représentants du personnel telle que prévue aux articles L 2411-3 et L 2142-1-2 du Code du travail.

Chapitre 2 – LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 1 : Globalisation des crédits d'heures des Organisations Syndicales Représentatives

Au sein d'une même organisation syndicale représentative, les crédits d'heures des mandats désignatifs sont globalisés sur la durée de la mandature de 4 ans.

Cette règle vise les crédits d'heures des Délégués Syndicaux, des Délégués Syndicaux Coordinateurs et des Représentants Syndicaux au CSE.

Au sein d'une même organisation syndicale représentative, le crédit d'heures ainsi globalisé peut être utilisé par les Délégués Syndicaux, le Délégué Syndical Coordinateur, le Représentant Syndical au Comité Social et Economique ainsi que par les élus titulaires et suppléants du CSE.

Le crédit d'heure désignatif alloué est accordé par le présent accord sur la base d'un nombre de 7 organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées.

Si à la suite des prochaines élections professionnelles le nombre d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise était inférieur à 7, il serait alloué aux organisations syndicales représentatives résultant de l'élection professionnelle de 2019 un crédit d'heures calculé de la façon suivante :

- Dans l'hypothèse d'un résultat d'élection avec 6 organisations syndicales représentatives : un crédit annuel de 2 000 heures de délégation sera réparti de manière égalitaire entre les 6 organisations syndicales représentatives résultant de l'élection professionnelle de 2019.
- Dans l'hypothèse d'un résultat d'élection avec un nombre d'organisations syndicales représentatives inférieur à 6 (5 ou moins) : un crédit annuel de 3 500 heures de délégation sera réparti de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives résultant de l'élection professionnelle de 2019.

Ce crédit d'heures est géré par chaque Délégué Syndical Coordinateur et, il rentre dans le champ de la globalisation décrit ci-dessus dans le présent article.

Cette mise en commun de moyens ne doit pas avoir pour effet de priver les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux Coordinateurs, le Représentant Syndical au Comité Social et Economique de leur crédit d'heures légal mensuel.

Les organisations syndicales sont destinataires mensuellement d'un état récapitulatif de leur consommation d'heures de délégation qui fait l'objet d'une consolidation annuelle.

Article 2 : Locaux des Organisations Syndicales

L'employeur met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative présente dans l'entreprise un local.

Ce local comporte le mobilier nécessaire à son utilisation (table, chaises, armoire fermant à clé, téléphone, poste informatique et imprimante).

Il est convenu qu'en fonction des disponibilités l'accès à une salle de réunion sera facilité.

Article 3 : Moyens de communication des Organisations Syndicales

La diffusion par les organisations syndicales des publications et tracts se fait par la voie des navettes internes.

La diffusion de communications syndicales par la messagerie électronique n'est pas autorisée. Seule la diffusion de communications syndicales aux adhérents/sympathisants à l'organisation syndicale est autorisée. Ces communications doivent contenir une mention selon laquelle chaque personne peut à tout moment formuler sa demande de retrait de la liste de diffusion.

Les Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet (C. trav., art. L. 2142-6).

L'utilisation par les Organisations Syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Chaque organisation syndicale définie ci-dessus peut constituer un site Internet.

La mise en place et la maintenance du site internet, les informations y figurant et toutes autres données ou opération en lien avec ce site internet relève de la responsabilité de l'Organisation Syndicale.

Un lien vers le site internet de chaque Organisation Syndicale qui en fera la demande sera mis en place sur l'intranet de la CEMP.

Article 4 : Moyens financiers des Organisations Syndicales

- Chaque organisation syndicale représentative au sens des nouveaux critères légaux définis par l'article L 2121-1 du Code du travail se voit attribuer, par année civile, une dotation budgétaire base 2017 : 5 797€.

La dotation budgétaire est réévaluée annuellement à hauteur de l'inflation.

- A cette dotation s'ajoute la prise en charge par la CEMP de l'abonnement de la ligne téléphonique pour l'accès à internet (897€).

Cette somme est utilisée pour les frais de fonctionnement de l'organisation syndicale : dépenses diverses de fournitures (hors papeterie et cartouches d'imprimantes fournies par l'entreprise) mais aussi pour le financement des déplacements des représentants aux réunions non convoquées par la direction.

TITRE 3 - AUTRES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Chapitre 1 : LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Les frais de déplacement engagés par les élus du CSE, Représentant syndical au CSE, le Délégué Syndical Coordinateur et les Délégués Syndicaux à l'occasion de réunions sur l'initiative de l'employeur sont pris en charge sur la base des modalités de remboursement de frais fixés par l'entreprise.

Les frais de déplacement des membres de la CSSCT pour les visites périodiques ainsi que pour les enquêtes missions sont pris en charge par l'entreprise selon les mêmes modalités (un départ la veille avec nuit d'hôtel est soumis à validation préalable du Département Relations Sociales).

Chapitre 2 – LE TEMPS DE TRAJET

Le temps de trajet « excédentaire » des élus du CSE, Représentant syndical au CSE, le Délégué Syndical Coordinateur et les Délégués Syndicaux engendré à l'occasion de réunions sur l'initiative de l'employeur seront pris en charge sur la base des modalités fixées par l'entreprise. Ce temps fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Chapitre 3 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les mesures d'accompagnement du parcours des représentants du personnel relèvent de l'application de l'accord GPEC Groupe 2018-2020 et des dispositifs qui lui succèderaient ayant le même objet.

Chapitre 4 - PERMANENT SYNDICAL

Le permanent, qui consacre plus de 60% de son temps de travail à l'exercice de la fonction de représentant du personnel (soit un temps supérieur à 964,20 heures annuelles ETP), et déclaré comme tel par le Délégué Syndical Coordinateur peut choisir son régime horaire (RTT 1 ou 2).

Il informe par courrier le Chargé de Développement Ressources Humaines (CDRH) et le Département Relations Sociales du régime horaire choisi et de la date de prise d'effet.

Les autres représentants du personnel suivent le régime horaire de leur affectation.

Chapitre 5 - AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence rémunérées comme période de travail sont accordées aux salariés qui siègent dans les conseils d'administration et les commissions paritaires interprofessionnelles (CPAM, URSSAF, FONGECIF, CGR, CGP...)

TITRE 4 - ENTREE EN VIGUEUR DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en application à compter du jour de la proclamation des résultats des élections du Comité Social et Economique et au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans et cessera de produire effet de plein droit à cette échéance.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront au plus tard dans le courant du second semestre 2022 pour décider de reconduire ces dispositions pour une nouvelle période ou pour négocier un nouvel accord.

TITRE 5 – REVISION

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.
- A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par la CEMP.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

TITRE 6 - FORMALITES DE DEPOT / PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le dépôt sera effectué sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail appelée « TéléAccords » et accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Cette procédure de dépôt en ligne, mise en œuvre par le décret n° 2018-362 du 15 mai 2018, remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente et se substitue également à la transmission à la DIRECCTE d'un exemplaire papier du dossier de dépôt.

Le dossier est ensuite transféré automatiquement à la DIRECCTE compétente qui, après instruction du dossier, délivre le récépissé de dépôt. L'accord est ensuite transmis à la Direction de l'information légale et administrative (DILA) pour publication dans la base de données nationale.

Un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes, et un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la Branche Caisse d'Épargne.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux Organisations Syndicales Représentatives.

A Toulouse, le 28 juin 2018

Francoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat FO

Le Syndicat SNE-CGC

Le Syndicat UGICT-CGT

Le Syndicat Unifié - UNSA

Le Syndicat SUD

ANNEXE 1

Planning indicatif mensuel des informations transmises au CSE dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale (Bloc 2)

CSE AVRIL

- Taxe apprentissage
- Affectation de la contribution à l'effort de construction
- Bilan handicap – orientations

CSE MAI

- Bilan social
- Rapport méthode politique recrutement
- Rapport structure et montant des salaires
- Politique stage
- Bilan alternance
- Bilan sur la mise en œuvre de l'accord GPEC Groupe / dispositions CEMP

CSE JUIN

- Programme annuel de prévention
- Bilan hygiène sécurité et conditions de travail
- Rapport de la situation comparée des H/F et indicateurs de suivi de l'accord local égalité intégrant le bilan annuel temps partiel
- Rapport sur la participation
- Bilan de formation année N-1

CSE JUILLET

- Bilan part variable
- Recours forfait jours
- Rapport emploi qualification

CSE OCTOBRE

- Bilan de formation du 1^{er} semestre année N
- Plan de formation N+1

CSE NOVEMBRE

- Recueil de l'avis sur le bloc social