

**Accord d'entreprise portant sur le dialogue social de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche
Comté
Mise en place du Comité Social et Economique**

Entre

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) dont le siège social est situé 1, Rond-Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9

Représentée par Monsieur Fabien CHAUVE, Membre du Directoire, agissant par délégation du Président du Directoire,

d'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- Le syndicat SU-UNSA, *Marcel MICHAUX*....., délégué syndical,
- Le syndicat CFTC, *BADON Jean Philippe*....., délégué syndical,
- Le syndicat SUD, *Vincent NARDIN*....., délégué syndical,
- Le syndicat SNE-CGC, *SAGLIBENE David*....., délégué syndical,

d'autre part.

VN

FC

M.M

DS JDB

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
PREAMBULE.....	3
Article 1. PERIMETRE.....	4
Article 2. COMPOSITION	4
Article 3. BUREAU.....	5
Article 4. CREDITS D'HEURES.....	5
Article 5. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	6
Article 6. AUTRES COMMISSIONS	9
Article 7. REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	11
Article 8. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX	13
Article 9. RECLAMATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE.....	13
Article 10. RECUEIL DE L'AVIS SUR LES RECLASSEMENTS	14
Article 11. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE	14
Article 12. DUREE DE L'ACCORD.....	15
Article 13. RENDEZ VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD	15
Article 14. REVISION DE L'ACCORD	15
Article 15. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	15

VN

M.M

E

DS

JBB

PREAMBULE

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, modifie en profondeur les règles du dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un champ ouvert à la négociation.

Le Comité social et économique devient impératif au plus tard le 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place. Dans ce cadre, la Direction de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté et les organisations syndicales représentatives se sont réunies et ont négocié le présent accord afin de mettre en œuvre de façon concrète ces évolutions.

Par cet accord, la Direction souhaite manifester sa volonté à s'attacher à construire un dialogue social constructif, responsable dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont caducs à compter du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, sans qu'il soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

VR

FE

MM

3/16

DS

JPB

Article 1. PERIMETRE

Les parties conviennent que la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté est constituée d'un établissement unique compétent en matière de gestion du personnel. Un Comité social et économique unique sera mis en place au niveau de l'entreprise.

Le Comité social et économique exerce ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

Article 2. COMPOSITION

2.1 Délégation employeur

La présidence du Comité social et économique est assurée par l'employeur ou son représentant. Il pourra être assisté éventuellement de trois salariés qui ont voix consultative. Ces salariés ayant voix consultatives peuvent s'exprimer et donner leur point de vue lors des réunions. Ils ne prennent cependant pas part aux votes.

L'employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, convier un ou plusieurs salariés de l'entreprise ayant la connaissance du sujet abordé afin d'éclairer le Comité social et économique sur lesdits sujets.

2.2 Délégation élue du personnel

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

Chaque suppléant n'assiste toutefois aux réunions du Comité social et économique qu'en l'absence de son titulaire.

2.3 Représentant syndical

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

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au Comité social et économique en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci. Les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat de représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du Comité social et économique.

Le représentant syndical au Comité social et économique assiste aux réunions avec voix consultative.

2.4 Membres de droit

Lors des réunions portant sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, sont membres de droit et invités :

- L'inspecteur du travail,
- Le médecin du travail,
- Le représentant de la CARSAT,
- Le responsable en charge de la sécurité de l'entreprise.

Ces membres n'ont vocation à être présents que durant le temps où les questions relatives à l'hygiène et la sécurité sont abordées.

Ils n'ont qu'une voix consultative et ne prennent pas part aux votes.

Article 3. BUREAU

Le Comité social et économique est doté d'un bureau en charge de la coordination interne de l'instance et de la gestion des affaires courantes permettant au Comité de fonctionner et notamment de gérer les activités sociales et culturelles.

Lors de la première réunion suivant son élection, les membres de la délégation élue du personnel procède à la désignation du bureau. Les membres du bureau sont élus parmi les membres titulaires du Comité social et économique.

Le bureau est composé :

- D'un secrétaire,
- D'un trésorier,
- D'un ou deux adjoints.

Les adjoints désignés assureront les prérogatives du secrétaire et/ou du trésorier du Comité social et économique en cas d'absence de ces derniers.

Article 4. CREDITS D'HEURES

Le Département Relations et Affaires Sociales assure le suivi des heures de délégation tant pour le Comité social et économique que pour les organisations syndicales.

Pour les salariés soumis à un horaire de travail, une demi-journée de délégation fera l'objet d'une déduction de trois heures et demie de crédits d'heures. Une journée de délégation fera l'objet d'une déduction de sept heures de crédits d'heures.

Pour les salariés au forfait jour une demi-journée de délégation fera l'objet d'une déduction de trois heures et demie de crédits d'heures. Une journée de délégation fera l'objet d'une déduction de sept heures de crédits d'heures.

L'information des heures de délégation s'effectue selon la procédure applicable dans l'entreprise auprès du département Relations et Affaires Sociales. Les représentants du personnel élus ou désignés au Comité social et économique informent préalablement leur supérieur hiérarchique de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence au titre de leurs heures de délégation et de leurs réunions via tous moyens mis à disposition par l'employeur. Etant entendu qu'il s'agit d'une simple information qui ne saurait être assimilée à une demande d'autorisation.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel en réunion de l'instance n'est pas déduit des heures de délégation. Ce temps est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions des commissions, autres que la Commission santé, sécurité et conditions de travail, n'est pas déduit de leurs heures de délégation dès lors que la durée annuelle de ces réunions n'excède pas 60 heures.

4.1 Délégation élue du personnel

Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du Conseil économique et social est de 28 heures mensuel.

Les membres titulaires de la délégation élue du personnel ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec leurs suppléants respectifs leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à utiliser dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie mensuellement sur le mois suivant. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagée s'effectue dans un délai de 8 jours, selon la procédure applicable, auprès du Département Relations et Affaires Sociales. Le report des crédits non pris d'un mois sur l'autre est automatique.

4.2 Représentant syndical

Pour exercer ses prérogatives, missions et attributions le représentant syndical au Comité social et économique bénéficie d'un crédit mensuel de 21 heures de délégation. Une partie de ce crédit d'heure est reportable d'un mois sur l'autre sans que cette faculté de report ne puisse le conduire à disposer, au cours du même mois, de plus d'une fois et demie ce crédit mensuel.

4.3 Bureau du Comité Social et économique

Pour exercer leurs missions et prérogatives, les membres du bureau bénéficient d'un crédit d'heures mutualisable complémentaire annuel réparti comme suit :

- Secrétaire : 800 heures,
- Trésorier : 800 heures,
- Adjoint(s) : 800 heures pour l'adjoint s'il n'y en a qu'un ou à répartir entre les deux adjoints le cas échéant.

Ce crédit d'heures complémentaires est réparti sur l'année civile. Elles ne peuvent être mutualisées avec des élus en dehors du bureau. Ces heures complémentaires sont exclusivement destinées à accomplir les missions dévolues aux fonctions des membres du bureau.

L'année de mise en place puis de renouvellement du Comité social et économique, un prorata des crédits d'heures sera effectué.

Article 5. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une commission santé, sécurité et conditions de travail unique est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du Comité social et économique ou au plus tard lors de la

réunion ordinaire suivant cette première réunion. Elle couvre l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

5.1 Composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail

5.1.1 Présidence

La commission santé, sécurité et conditions de travail est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par deux collaborateurs appartenant à l'entreprise.

5.1.2 Délégation du personnel

La délégation du personnel est composée de 8 membres désignés parmi les représentants titulaires de la délégation élue du personnel au Comité social et économique dont le secrétaire du Comité social et économique.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le Comité social et économique de la manière suivante :

- Attribution a minima d'un siège par organisation syndicale représentative. Le secrétaire du Comité social et économique est membre de droit de son organisation syndicale représentative,
- Répartition des sièges restants à pourvoir à la meilleure moyenne sur la base des résultats des élections professionnelles.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés pour une durée qui prend fin en même temps que celle du mandat des membres élus du Comité social et économique.

Lorsqu'un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation etc) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre titulaire ou par un suppléant de la délégation élue du personnel de la même organisation syndicale et prendra alors la place du sortant.

5.2 Attributions de la commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du Comité social et économique, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du Comité social et économique.

La commission a pour mission principale de préparer les consultations du CSE dans les domaines relevant de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail notamment dans le cadre des projets de réorganisation impactant ou modifiant l'exercice des métiers, des projets de réaménagement des locaux, de création de nouveaux modes d'organisation du travail et de visite des locaux.

5.3 Moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail

5.3.1 Heures de délégation

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail disposent d'un crédit d'heures mensuel de 21 heures en complément de leur crédit en tant que membre du Comité social et économique.

Le temps passé en réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

5.3.2 Formation

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation et ce dans les conditions prévues par le code du travail.

5.3.3 Moyens

Afin de permettre la réalisation des visites de site, la Direction prendra en charge les frais de déplacements (indemnité kilométrique, péage, frais de restauration) à raison de 6 visites de site par an par membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Ces frais seront remboursés selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Sur les durées des mandats, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail veilleront à visiter l'ensemble des sites de l'entreprise au moins une fois. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail visiteront en priorité les sites à proximité de leur zone géographique d'affectation.

Les éventuels autres frais relatifs aux visites de sites supplémentaires seront remboursés par le Comité social et économique sur son budget de fonctionnement.

5.4 Fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Le nombre de réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail est fixé à 6 par an minimum à raison d'une réunion tous les deux mois.

La Commission est, en outre, réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux des membres du Comité social et économique, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité, de l'hygiène ou des conditions de travail.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi par la Direction.

La Direction convoquera aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail les membres de la Commission en transmettant les documents d'information nécessaires et en respectant un délai de prévenance de trois jours calendaires, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

La commission santé, sécurité et conditions de travail rend compte de ses travaux au Comité social et économique, via la transmission d'un compte rendu de chacune de ses réunions, établi par l'un des membres de la commission.

M.M
PC
DS
JRB

UN

Article 6. AUTRES COMMISSIONS

Le Comité social et économique 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, lequel appartient au Comité social et économique.

La Direction souhaite par ces commissions laisser la possibilité aux organisations syndicales représentatives de faire participer au-delà des titulaires du Comité social et économique, soit des suppléants au Comité social et économique, soit des salariés non élus à ces réunions afin qu'ils puissent s'aguerrir aux prérogatives, missions et attributions du Comité social et économique en vue de son renouvellement.

Dans cette finalité et dans l'intérêt des échanges, le Comité social et économique et l'employeur veillent, autant que possible, à garantir la stabilité de la composition des différentes commissions, afin de s'assurer au mieux la fluidité et la continuité des travaux.

Les commissions sont mises en place par le Comité social et économique lors de la première réunion du Comité social et économique ou au plus tard lors de la réunion ordinaire suivant cette première réunion.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu par un membre de la commission. Ce compte rendu sera transmis aux membres de la délégation du personnel au Comité social et économique et à la Direction.

6.1 Commission économique

La commission est composée d'un membre par organisation syndicale représentative désigné parmi la délégation élue titulaire du Comité social et économique avec un minimum de quatre et d'un membre supplémentaire invité par organisation syndicale représentative.

Ce membre supplémentaire peut être un membre suppléant de la délégation élue du personnel au Comité social et économique ou un salarié de l'entreprise non titulaire de mandat de représentant du personnel. Ce salarié désigné bénéficiera de la protection légale due par le code du travail pour les membres de la délégation élue du personnel au Comité social et économique.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique peuvent assister l'employeur aux réunions de la commission.

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

Elle se réunit au moins deux fois par an dans le cadre de la consultation sur le budget de l'entreprise et dans le cadre de la consultation périodique annuelle.

Le temps passé à cette commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'émargement remise chaque mois au Département Relations et Affaires Sociales.

6.2 Commission formation professionnelle

La commission est composée d'un membre par organisation syndicale représentative désigné parmi la délégation élue titulaire du Comité social et économique avec un minimum de quatre et d'un membre supplémentaire invité par organisation syndicale représentative.

Ce membre supplémentaire peut être un membre suppléant de la délégation élue du personnel au Comité social et économique ou un salarié de l'entreprise non titulaire de mandat de représentant du personnel. Ce salarié désigné bénéficiera de la protection légale due par le code du travail pour les membres de la délégation élue du personnel au Comité social et économique.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique peuvent assister l'employeur aux réunions de la commission.

La commission est notamment chargée d'étudier le bilan et les orientations du plan de développement des compétences de l'entreprise et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit au moins deux fois par an dans le cadre de la consultation périodique annuelle.

Le temps passé à cette commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'épargne remise chaque mois au Département Relations et Affaires Sociales.

6.3 Commission égalité professionnelle

La commission est composée d'un membre par organisation syndicale représentative désigné parmi la délégation élue titulaire du Comité social et économique avec un minimum de quatre et d'un membre supplémentaire invité par organisations syndicales représentatives.

Ce membre supplémentaire peut être un membre suppléant de la délégation élue du personnel au Comité social et économique ou un salarié de l'entreprise non titulaire de mandat de représentant du personnel. Ce salarié désigné bénéficiera de la protection légale due par le code du travail pour les membres de la délégation élue du personnel au Comité social et économique.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique peuvent assister l'employeur aux réunions de la commission.

La commission est notamment chargée d'étudier le rapport de situation comparée hommes femmes de l'entreprise et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit au moins une fois par an dans le cadre de la consultation périodique annuelle.

Le temps passé à cette commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres

présents avec mise en place d'une feuille d'émargement remise chaque mois au Département Relations et Affaires Sociales.

6.4 Commission logement

La commission est composée d'un membre par organisation syndicale représentative désigné parmi la délégation élue titulaire du Comité social et économique avec un minimum de quatre et d'un membre supplémentaire invité par organisation syndicale représentative.

Ce membre supplémentaire peut être un membre suppléant de la délégation élue du personnel au Comité social et économique ou un salarié de l'entreprise non titulaire de mandat de représentant du personnel. Ce salarié désigné bénéficiera de la protection légale due par le code du travail pour les membres de la délégation élue du personnel au Comité social et économique.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social et économique peuvent assister l'employeur aux réunions de la commission.

La commission est notamment chargée d'étudier le bilan de l'utilisation de la contribution versée à l'Action Logement, des actions déployées dans ce cadre et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit au moins une fois par an dans le cadre de la consultation périodique annuelle.

Le temps passé à cette commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'émargement remise chaque mois au Département Relations et Affaires Sociales.

Article 7. REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

7.1 Réunions préparatoires

Les membres du Comité social et économique peuvent se réunir dans le cadre de réunions préparatoires aux réunions plénières de l'instance, dans la limite d'une réunion préparatoire par mois et dans la limite d'une journée.

Le temps passé à cette réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'émargement remise chaque mois au Département Relations et Affaires Sociales.

Une journée de réunion préparatoire est évaluée et décomptée pour six heures.

7.2 Réunions plénières

Le Comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Au moins quatre réunions du Comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail et plus fréquemment en cas de besoin.

En cas d'absence du secrétaire et de l'adjoint, un secrétaire de séance sera désigné par les membres présents. A défaut de candidature, un représentant de l'employeur assurera le secrétariat de la réunion.

Le temps passé à cette réunion plénière sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'émargement.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions sera considéré comme du temps de travail effectif. Les parties conviennent que seul le temps de trajet anormalement long sera considéré comme du temps de travail effectif.

7.3 Consultations périodiques

7.3.1 Orientations stratégiques

Le Comité social et économique est consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise selon les modalités en vigueur.

Cette consultation réalisée en fin d'année, porte sur le plan stratégique, la trajectoire financière associée ainsi que sur les conséquences sociales de ce projet en matière d'emploi et d'effectifs.

Les éventuelles actualisations du plan stratégique sont présentées annuellement, à titre informatif, au Comité social et économique. Le Droit à expertise n'est pas ouvert lors de ces phases informatives.

7.3.2 Situation économique et financière de l'entreprise

Le Comité social et économique est consulté tous les ans sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Cette consultation intervient en principe en avril de chaque année.

Le Comité social et économique s'appuie sur l'analyse réalisée par la commission économique, sans préjudice de la faculté de désigner un expert.

7.3.3 Politique sociale de l'entreprise

Le Comité social et économique est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise.

Cette consultation intervient en principe en juin de chaque année.

Le Comité social et économique s'appuie sur l'analyse réalisée par la commission formation et la commission égalité professionnelle, sans préjudice de la faculté de désigner un expert.

M.M
R
95
JPD

Article 8. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX

8.1 Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du Comité social et économique est établi conjointement par le Président ou son représentant et le secrétaire ou en l'absence de ce dernier, par l'adjoint.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour et la convocation sont communiqués par le Président ou son représentant aux membres du Comité social et économique au moins huit jours avant la réunion.

L'envoi de la convocation et de l'ordre du jour de chaque réunion se fera à destination des titulaires et suppléants de la délégation élue du personnel ainsi qu'aux représentants syndicaux désignés. Seul les titulaires assistent aux réunions du Comité social et économique.

Il est de la responsabilité des titulaires en cas d'absence prévisible ou non de prévenir leur suppléant pour qu'il assiste à la réunion. L'employeur ne pourra être tenu responsable d'une information tardive d'un suppléant.

Les éventuels informations et documents associés à un ou plusieurs points prévus à l'ordre du jour sont mis à disposition des membres du Comité social et économique dans la base de données économique et sociale.

8.2 Délibérations et procès-verbaux

Les modalités de réalisation des procès-verbaux du Comité social et économique sont celles fixées par le Code du travail.

Le secrétaire du Comité social et économique ou son adjoint assure la navette entre les membres de la délégation du personnel et l'employeur ou son représentant, en vue de recueillir leurs éventuelles observations sur le projet de procès-verbal, avant transmission à l'ensemble des membres du Comité social et économique.

Chaque procès-verbal fera l'objet d'une approbation lors de la réunion du Comité social et économique suivante.

Les parties conviennent de recourir à l'enregistrement et à la prise de note pour les réunions du Comité social et économique.

Article 9. RECLAMATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Les éventuelles réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles au sein de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté seront traitées par un dispositif numérique.

Les questions seront portées à la connaissance de l'employeur par la délégation élue du personnel via ce canal autonome au plus tard le cinq de chaque mois. La Direction s'engage à y répondre au plus tard le dernier jour du mois concerné. Les réponses seront diffusées à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ce traitement est indépendant des réunions du Comité social et économique.

Le cas échéant, lorsque le sujet le nécessite la question pourra être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité social et économique trimestrielle afin d'en échanger.

Article 10. RECUEIL DE L'AVIS SUR LES RECLASSEMENTS

Les parties conviennent que le recueil de l'avis sur les reclassements suite à une inaptitude pourra se faire par une consultation écrite par courriel. L'absence de réponse dans le délai de 8 jours équivaut à un vote défavorable.

Article 11. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE

11.1 Subventions

Chaque année, l'employeur verse au Comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant de 0,20% de la masse salariale brute de l'entreprise définie selon la DSN.

Chaque année, l'employeur verse au Comité social et économique une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 1,35% de la masse salariale brute de l'entreprise définie selon les dispositions légales.

Le versement des subventions prévues au présent article s'effectue par année civile, au plus tard fin janvier de l'année concernée pour le premier acompte. Un second acompte est versé en juillet de l'année concernée. Enfin, le solde des subventions est versée en février de l'année N+2.

Le Comité social et économique peut décider par une délibération à la majorité des membres présents de transférer une partie du reliquat du budget des activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement et une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles, dans les conditions fixées par le code du travail.

11.2 Local

L'entreprise met à disposition du Comité social et économique un local aménagé et équipé à Dijon pour qu'il puisse exercer ses prérogatives, missions et attributions.

La maintenance et l'entretien de ce local seront assurés par l'entreprise.

11.3 Salariés mis à disposition

L'employeur met à disposition du Comité social et économique deux postes à temps plein pour la gestion des œuvres sociales.

La délégation élue du personnel désignera ces deux salariés par un vote lors de la réunion d'installation du Comité social et économique.

mn

M.M
FC

DS
JBB

Dans un souci de gestion de la carrière professionnelle des salariés désignés, le renouvellement ou changement de situation seront anticipés autant que possible pour permettre un accompagnement au retour sur l'emploi dans l'entreprise.

Article 12. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en application à compter du jour de la proclamation des résultats des élections du Comité social et économique et au plus tard le 1er janvier 2020.

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

Article 13. RENDEZ VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance des prochains mandats et en cas de modifications éventuelles des dispositions légales et réglementaires en vue de reconduire ces dispositions ou réviser l'accord.

En vue du suivi de l'application du présent accord les parties conviennent de se rencontrer aux termes de la première année d'application du présent accord.

Article 14. REVISION DE L'ACCORD

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 3 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur jusqu'à son terme.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et/ou dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

Article 15. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « téléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D 2231-7 du code du travail à l'initiative de la Direction, par le représentant de l'entreprise.

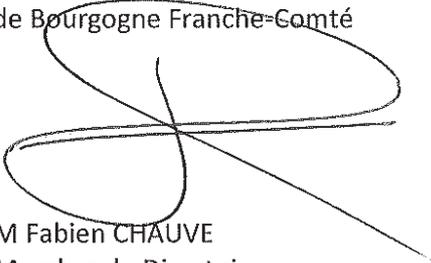
Conformément à l'article D 2231-2 du code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

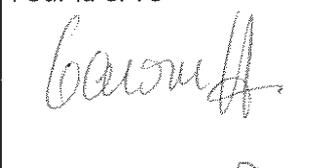
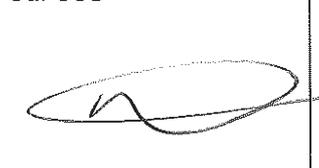
Fait à DIJON, le 19 juillet 2019

En 8 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Épargne
de Bourgogne Franche-Comté



M Fabien CHAUVE
Membre du Directoire

<p>Pour le SU-UNSA</p>  <p>M <u>Marcel MURAU</u> Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p>  <p>M <u>BANSU Jean-Denis</u> Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p>  <p>M <u>SAGLIBENE David</u> Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p>  <p>M <u>Vincent NARDIN</u> Délégué syndical d'entreprise</p>
---	--	---	--