

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE
LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DES COTES D'ARMOR**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par
Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

➤ CFDT représentée par *Ludovic ALGOUY*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ CGT représentée par
agissant en qualité de délégué syndical

➤ FO représentée par
agissant en qualité de délégué syndical

➤ SNECA / CGC représentée par *Roselyne LE CORRE*
agissant en qualité de délégué syndical

➤ SUDCAM représentée par *Nathalie BERTRAND*
agissant en qualité de délégué syndical

d'autre part,

Rec NL L. J. sur

PRÉAMBULE	3
LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	4
<i>Article liminaire – Périmètre de mise en place du CSE</i>	4
CHAPITRE I : LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE	4
<i>Article 1 – Présentation et traitement des réclamations ou questions individuelles ou collectives</i>	4
<i>Article 2 – Informations/consultations récurrentes</i>	5
2.1 – Consultations récurrentes du CSE.....	5
2.2 – Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE.....	5
<i>Article 3 – Informations/consultations ponctuelles</i>	6
<i>Article 4 – Délais de consultation</i>	6
<i>Article 5 – Procès-verbal</i>	6
CHAPITRE II – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES	8
<i>Article 1 – Accès et gestion de la Base de Données Economiques et Sociales</i>	8
<i>Article 2 – Contenu et architecture de la Base de Données Economiques et Sociales</i>	8
<i>Article 3 – Antériorité et perspective dans le temps des documents</i>	9
<i>Article 4 – Secret professionnel et confidentialité</i>	10
CHAPITRE III – FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE	11
<i>Article 1 – Composition</i>	11
<i>Article 2 – Durée et nombre de mandats</i>	11
<i>Article 3 – Les Moyens</i>	11
3.1 – Les heures de délégation	11
3.2 – Suivi et déclaration des heures de délégation	12
3.3 – L’annualisation et la mutualisation des heures de délégation.....	13
3.4 – Les ressources du CSE	14
<i>Article 4 – Le règlement intérieur du CSE</i>	15
<i>Article 5 – Les réunions</i>	15
<i>Article 6 – Formation des membres</i>	15
<i>Article 7 – Les commissions d’ordre public</i>	16
7.1 – La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail	16
7.2 – La Commission des Marchés.....	18
<i>Article 8 – Les autres commissions</i>	18
8.1 – La Commission Vie Economique	19
8.2 – La Commission Vie Sociale.....	19
8.3 – La Commission Activités Sociales et Culturelles (ASC)	20
DISPOSITIONS FINALES	21
<i>Article liminaire – Reconduction des stipulations des accords d’entreprise</i>	21
<i>Article 1 – Bilan de l’accord et clause de revoyure</i>	21
<i>Article 2 – Durée de l’accord</i>	21
<i>Article 3 – Dénonciation – Révision</i>	21
<i>Article 4 – Formalités de dépôt</i>	21

Rec NL 6.7 52

PRÉAMBULE

Si le contexte économique impose de s'adapter et de repenser les schémas d'organisation, ces changements impactent également le fonctionnement et les modalités du dialogue social, changements consacrés par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017. Cette ordonnance a modifié l'organisation des instances représentatives du personnel dans l'entreprise, en les fusionnant au sein d'un Comité Social et Economique (ci-après dénommé « CSE »).

Dans ce contexte et comme prévu dans l'ordonnance, il a été décidé par accord unanime en date du 29 décembre 2017 de proroger les mandats des membres actuels du Comité d'entreprise et des délégués du personnel jusqu'au 30 novembre 2018 afin de permettre la négociation des nouvelles modalités de fonctionnement de l'instance unique de représentation.

Outre cette fusion des instances, il convient de rappeler que l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 prévoit que les stipulations des accords d'entreprise prises en application des dispositions légales prévues dans le Code du travail et relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

En parallèle, plusieurs réunions de négociation ont eu lieu afin de définir les nouvelles règles de fonctionnement du CSE les 25 janvier, 20 février, 30 mars, 25 avril, 15 mai, 30 mai, 21 juin et 29 juin 2018.

Attachées à un dialogue social de qualité et convaincues de la nécessité de le rendre plus pertinent et efficace, les parties conviennent de négocier en parallèle sur :

- La déclinaison de l'accord de branche de décembre 2017 relatif au parcours de l'élu ;
- Le fonctionnement du dialogue social et des négociations obligatoires dans l'entreprise.

Ces négociations feront l'objet d'accords distincts.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre en place le Comité Social et Économique et d'en définir le fonctionnement.

Dans ce contexte, les parties conviennent ce qui suit :

Rec. NL L. 7 JCC

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article liminaire – Périmètre de mise en place du CSE

Le CSE est mis en place au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor à l'issue des élections organisées lors du 4^{ème} trimestre 2018. Le présent accord constate donc la disparition des anciennes Instances Représentatives du Personnel.

Son périmètre est celui de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor.

CHAPITRE I : LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

Article 1 – Présentation et traitement des réclamations ou questions individuelles ou collectives

Les parties s'accordent à souligner l'importance des réclamations ou questions individuelles et collectives, tout en souhaitant gagner en efficacité dans leur traitement.

Il est donc convenu que les réclamations ou questions individuelles et collectives soient portées à la connaissance de la Direction par deux moyens :

- Les remontées faites par les membres du CSE ;
- La réalisation des espaces Initiatives et Echanges des Salariés (ci-après « IES »).

D'une manière générale, il est convenu que les réclamations ou questions individuelles et collectives seront adressées au fil de l'eau à la Direction des Ressources et de la Communication par mail (une boîte groupe sera créée et communiquée aux membres de la Commission Vie Sociale). Afin de bien identifier ce type de réclamations ou questions qui relèvent du champ d'attribution du CSE, l'objet des mails comportera la mention « Réclamations ou questions individuelles et collectives ».

Dans un souci d'efficacité et de rapidité de traitement, les réponses seront apportées par la Direction au fur et à mesure. Ces réponses de la Direction seront adressées :

- Soit par mail aux membres de la Commission Vie Sociale ;
- Soit au cours de la prochaine réunion de la Commission Vie Sociale, lorsque la réclamation nécessite l'éclairage d'un expert interne à l'entreprise et/ou un développement particulier devant être portée à la connaissance des membres, et sous réserve que la réclamation ait été adressée au moins dix (10) jours avant ladite réunion. A défaut, la Direction se réserve le droit d'apporter ses éléments de réponse lors de la Commission Vie Sociale ou CSE suivant.

Le traitement des réclamations ou questions individuelles et collectives sera formalisé au sein du compte-rendu de la réunion de la Commission Vie Sociale. Au cours de cette réunion, la Direction communiquera la synthèse des remontées des IES réalisés le trimestre précédent.

Un récapitulatif des échanges relatifs aux réclamations ou questions individuelles et collectives faits en Commission Vie Sociale est présenté lors de la réunion du CSE suivante. A cette occasion, et selon la nature des questions, les membres du CSE pourront échanger de façon complémentaire sur ces réclamations et les réponses qui ont été apportées par la Direction.

acc. NL L.9 52

Les réclamations ou questions et leurs réponses seront formalisées en annexe du procès-verbal du CSE et mises à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales, ainsi que sur l'intranet de l'entreprise afin que les salariés de l'entreprise puissent en prendre connaissance. Cette communication sur l'intranet prendra la forme d'une « actu Mon Entreprise ».

Afin de permettre l'amélioration continue au sein de l'entreprise, les parties conviennent que les réclamations nécessitant une meilleure communication puissent faire l'objet d'une information au sein de la Newsletter RH.

Article 2 – Informations/consultations récurrentes

2.1 – Consultations récurrentes du CSE

Conformément aux articles L. 2312-22 du Code du travail et suivants, il est convenu que le CSE soit informé et consulté sur :

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

Les informations nécessaires à la consultation de ces blocs seront mises à disposition des membres du CSE dans la Base de Données Economiques et Sociales.

2.2 – Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE

Conformément à l'article L. 2312-19 du Code du travail, les parties s'entendent pour que la périodicité des consultations récurrentes du CSE soit fixée par le présent accord.

Compte tenu des pratiques existantes au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor et du souhait des parties de préserver le rythme existant des informations-consultations transmises et recueillies, il a été expressément convenu de scinder en deux parties le bloc relatif à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En conséquence, la périodicité des consultations récurrentes du CSE est fixée ainsi :

- Une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise :
 - o Information en novembre ;
 - o Consultation en décembre.
- Une consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise :
 - o Information en février ;
 - o Consultation en mars.
- Une consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi :
 - o La partie 1 se compose des informations suivantes : l'évolution de l'emploi, les qualifications, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - Information en mai ;
 - Consultation en juin.
 - o La partie 2 se compose des informations suivantes : le programme annuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par

Rec. NL L. 7 juic

l'employeur, l'affectation de la contribution sur les salariés au titre de l'effort de construction.

- Information en novembre ;
- Consultation en décembre.

Article 3 – Informations/consultations ponctuelles

Conformément à l'article L. 2312-8 du Code du travail, il est convenu que le CSE soit informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2312-37 du Code du travail et suivants, il est convenu que le CSE soit informé et consulté dans les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Article 4 – Délais de consultation

Les délais retenus dans le cadre des consultations du CSE, qu'elles soient ponctuelles ou récurrentes, sont ceux prévus par l'article R. 2312-6 du Code du travail, à savoir :

- Un mois dans le cas général ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

Ces délais courent à compter de la notification à l'ensemble des membres du CSE de la mise à disposition des documents d'information dans la Base de Données Economiques et Sociales. Cette notification aux élus se fait par l'envoi d'un mail par la DRC aux représentants du personnel concernés.

A titre exceptionnel, et sous réserve d'une validation préalable du secrétaire du CSE, une information/consultation peut avoir lieu au cours de la même réunion. Dans ce cas, tous les éléments d'information nécessaires au recueil d'avis sont adressés en même temps que la convocation à la réunion.

Article 5 – Procès-verbal

Le Procès-verbal de la réunion du CSE est élaboré par son Secrétaire qui le transmet à la Direction des Ressources Humaines dix (10) jours avant la réunion dont l'approbation du PV est inscrite à l'ordre du jour.

RUC NL L. 7 512

La Direction des Ressources Humaines renvoie le Procès-verbal au Secrétaire du CSE avec d'éventuelles modifications trois (3) jours avant la réunion.

Une fois approuvé par les membres du CSE, le Procès-verbal fait l'objet d'une publication sur l'intranet de l'entreprise et est mis à disposition au sein de la Base de Données Economiques et Sociales. Cette communication sur l'intranet prendra la forme d'une « actu Mon Entreprise ».

JRC REC- NL L. 7

CHAPITRE II – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Les parties au présent accord réaffirment l'importance de veiller au caractère exhaustif et transparent des informations communiquées aux représentants du personnel. Le souci de l'information, comme celui de l'écoute réciproque et des échanges suscités, sont le gage d'une compréhension commune des thématiques et enjeux abordés.

Ils nourrissent ainsi l'ambition partagée d'un dialogue social constructif, adapté à l'environnement économique et social de l'entreprise, et tourné vers sa performance à la fois sociale et économique.

A ce titre, et conformément aux dispositions de l'article L. 2312-21 du Code du travail, les parties ont convenu de définir l'organisation, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales (ci-après « BDES ») avec pour objectif de permettre aux membres du CSE et aux Délégués Syndicaux d'exercer utilement leurs mandats.

Article 1 – Accès et gestion de la Base de Données Economiques et Sociales

La BDES est tenue à disposition sur la base d'un support informatique.

Son accès est réservé exclusivement aux membres du CSE (titulaires et suppléants), y compris aux représentants syndicaux au sein du CSE, et aux Délégués Syndicaux.

La Direction des Ressources Humaines est désignée administrateur de la BDES et a charge d'y déposer les informations.

Article 2 – Contenu et architecture de la Base de Données Economiques et Sociales

Pour donner pleinement son utilité à la BDES, son architecture est organisée par référence aux consultations et informations du champ d'attribution du CSE. Par ailleurs, une logique par réunion est également mise en avant pour simplifier les recherches documentaires. Les thèmes obligatoires fixés par l'article L. 2312-21 du Code du travail sont intégrés au sein de cette architecture.

A cet effet, la Base de Données Economiques et Sociales est structurée de la manière suivante :

① Informations et consultations récurrentes

- ✓ **Consultation sur les Orientations Stratégiques**
- ✓ **Consultation sur la Situation économique et financière**
 - Investissement matériel et immatériel ;
 - Fonds propres et endettement ;
 - Flux financiers à destination de l'entreprise.
- ✓ **Consultation sur la Politique sociale, Conditions de travail et Emploi**
 - Bilan social ;
 - Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) ;
 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Rémunération ;

RUC NL L. 7 590

- Activités sociales et culturelles.

2 Informations et consultations ponctuelles

Pour permettre une plus grande efficacité et garantir une cohérence dans les échanges, il est convenu de structurer ces informations autour de 3 grandes rubriques :

- ✓ Vie économique
- ✓ Vie sociale
- ✓ Organisation de l'entreprise

3 Informations périodiques

- Point emploi
- Point absentéisme
- Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

4 Réunions du CSE

- ✓ Ordres du jour du CSE
- ✓ Procès-Verbaux des réunions du CSE

5 Réunions des commissions

Afin de permettre une bonne circulation des informations et une large appropriation des sujets, les comptes rendus et travaux des différentes commissions seront enregistrés dans la Base de Données Economiques et Sociales, notamment les synthèses concernant les réclamations individuelles et collectives évoquées dans l'article 1 du chapitre 1 du présent accord.

6 Négociations avec les délégués syndicaux

Il sera intégré à cette section 6 de la BDES les documents et informations relatives à la conduite des négociations prévues avec les délégués syndicaux.
En ce sens, l'accès à cette section sera strictement réservé aux délégués syndicaux.

Article 3 – Antériorité et perspective dans le temps des documents

Les parties conviennent que de manière à permettre aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences, les documents contenus dans la BDES doivent favoriser une information à la fois exhaustive et globale, mais également dynamique, en perspective sur plusieurs années.

Ainsi, les documents contenus dans la BDES y seront déposés chaque année en veillant :

- A conserver une antériorité sur les deux (2) années précédentes ;
- Une perspective, sous forme de grandes tendances et dès lors que le document concerné s'y prête, sur les deux (2) années suivantes.

REC NL 6.9 Juc

Il est prévu expressément que l'antériorité des documents sur les deux années précédentes ne s'applique qu'à compter de la deuxième année de mise en place de la BDES telle que définie dans le présent accord.

Article 4 – Secret professionnel et confidentialité

Compte tenu de la sensibilité des données présentées aux représentants du personnel au cours de leur mandat, les parties réaffirment le principe de non-divulgence des informations qui prédomine dans la conduite des relations sociales dans l'entreprise.

En ce sens, il est convenu que les membres de la délégation du personnel du CSE, y compris les représentants syndicaux au CSE, et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

3m REC NL L. 9

CHAPITRE III – FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

Article 1 – Composition

Délégation employeur

Conformément à l'article L. 2315-23 du Code du travail, le Comité Social et Économique est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Délégation du personnel

La délégation du personnel sera composée du nombre de membres tel que précisé à l'article R. 2314-1 du Code du travail. A ce-jour, compte tenu de l'effectif de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor, la délégation du personnel comprendra dix-sept (17) titulaires et dix-sept (17) suppléants.

Conformément à l'article L. 2315-23 du Code du travail, le comité procède à l'élection, parmi ses membres titulaires, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Afin de renforcer l'efficacité du fonctionnement du CSE, il est prévu l'élection d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint parmi les membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

Les élections du secrétaire et du trésorier du CSE, ainsi que leurs adjoints, seront effectuées lors de la première réunion du comité et à la majorité des voix valablement exprimées au sein de ce dernier.

Représentant syndical

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et assiste aux séances avec voix consultative.

Article 2 – Durée et nombre de mandats

L'article L. 2314-34 du Code du travail autorise à fixer une durée du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE entre deux et quatre ans. Les parties conviennent de fixer cette durée à trois (3) ans.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33, le nombre de mandats successifs est limité à trois (3).

Article 3 – Les Moyens

3.1 – Les heures de délégation

En application des dispositions de l'article L. 2315-7, les membres titulaires du CSE disposeront d'un crédit d'heures individuel mensuel de vingt-quatre (24) heures.

Rec. NL L. 7 JZ

Conformément à l'article R. 2315-4 du Code du travail, les représentants syndicaux au CSE disposent d'un crédit d'heures individuel et mensuel de vingt (20) heures.

En complément de ces dispositions, il a été décidé d'octroyer les crédits d'heures mensuels et individuels suivants :

- Quatre (4) heures pour le secrétaire du CSE ;
- Quatre (4) heures pour le trésorier du CSE.

Par ailleurs, les parties admettent la nécessité de consacrer aux suppléants de la délégation du personnel du CSE des moyens supplémentaires afin d'assurer un suivi des activités de l'instance. En conséquence, le temps passé par les suppléants aux réunions de préparation des réunions du CSE sera considéré et payé comme du temps de travail effectif dans la limite d'une (1) demi-journée par réunion du CSE.

Par dérogation à l'article L. 2315-11 du Code du travail, les temps passés par les membres de la délégation du personnel du CSE et précisés ci-dessous ne sont pas déduits des heures de délégation prévues par le Code du travail et par le présent accord :

- Le temps passé en réunions « partagées » du Comité Social et Économique et de ses commissions. Ces réunions dites « partagées » sont les réunions à l'invitation de la Direction et lors desquelles sera constatée la présence effective des représentants du personnel ainsi que d'une délégation de la Direction ;
- Le temps passé dans les autres réunions dans la limite d'une durée annuelle globale de soixante (60) heures de réunion. Le décompte de ces heures est réalisé sur l'année calendaire.

En dehors de ces temps susvisés, les membres du CSE auront recours à leurs crédits d'heures.

A titre illustratif :

- Une réunion partagée (exemple : réunion du CSE) sera toujours payée et considérée comme du temps de travail effectif ;
- Une réunion des membres de la Commission Vie Sociale hors présence de la Direction sera payée et considérée comme du temps de travail effectif dans la limite de 60 heures de réunion par an.
Au-delà et une fois l'enveloppe de 60 heures épuisée, ce même type de réunion sera imputé sur le crédit d'heures individuel et mensuel des membres du CSE.

Toutefois, et conformément à l'article R. 2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Économique.

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions préparatoires s'impute sur les heures de délégation.

3.2 – Suivi et déclaration des heures de délégation

Afin de permettre un suivi des temps passés à l'exercice du mandat par les représentants du personnel, les parties conviennent de la mise en place d'un outil adapté afin que le CSE puisse faire, chaque trimestre, un bilan du temps passé.

En cas d'absence de la Direction en réunion et pour garantir une bonne gestion de l'enveloppe des 60 heures attribuée par le présent accord, le secrétaire du CSE transmet à

RUC NC L-9 SK

la DRC les dates de réunions des commissions, les noms des participants à ces réunions, et le temps passé, dans les huit (8) jours suivant chaque réunion.

Qu'il s'agisse des déplacements à l'intérieur de l'entreprise ou hors de l'entreprise, le représentant du personnel qui souhaite quitter son poste de travail pour exercer ses fonctions représentatives ne doit pas solliciter l'autorisation préalable de l'employeur.

Il est nécessaire cependant qu'il l'informe de son intention de s'absenter, afin notamment d'éviter toute désorganisation éventuelle de son service et ce, dans des délais raisonnables.

Par délais raisonnables, il est entendu que :

- Les réunions programmées à l'année feront l'objet d'une communication auprès de la DRC d'un calendrier annuel. La DRC consolidera ces réunions au sein du calendrier social ;
- Pour les réunions organisées dans des délais plus courts, il est entendu par délais raisonnables un délai d'information de sept (7) jours avant la tenue de la réunion.

Afin de partager au sein de l'entreprise la connaissance de l'utilité du dialogue social, les représentants du personnel, leurs managers et la DRC doivent pouvoir échanger en toute transparence et dans le respect des droits et devoirs respectifs sur les crédits d'heures et l'exercice des mandats de représentant du personnel.

Il sera communiqué aux représentants du personnel un mode opératoire de déclaration des temps passés à l'exercice de leur mandat. Ce mode opératoire, préparé par la DRC, pourra être consulté à tout moment via la BDES.

3.3 – L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation

Les articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail prévoient des mécanismes d'annualisation et de mutualisation des heures de délégation.

Conformément à ces dispositions, les membres titulaires et suppléants du CSE auront la possibilité de :

- Mutualiser leurs heures de délégation ;
- Reporter dans la limite d'une période de 12 mois (glissants) le crédit d'heures individuel mensuel attribué.

Ces mécanismes de mutualisation et d'annualisation ne pourront conduire l'un des membres à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Au regard du crédit d'heures individuel mensuel de 24 heures attribué aux titulaires, la limite évoquée ci-dessus sera donc fixée à trente-six (36) heures par mois.

En outre, et afin que leurs rôles puissent être correctement exercés, les membres suivants pourront respectivement se répartir entre eux le crédit d'heures individuel mensuel supplémentaire octroyé par le présent accord :

- Le secrétaire et le secrétaire adjoint ;
- Le trésorier et le trésorier adjoint.

Dans les cas de recours à la mutualisation ou au report des heures de délégation, et par dérogation à l'article R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires du CSE doivent informer l'employeur du nombre d'heures concernées au plus tard trois (3) jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par mail en précisant leur identité et

RUC NL L. 9 JRC

le nombre d'heures concernées pour chacun des membres ayant recours à l'un de ces dispositifs.

3.4 – Les ressources du CSE

Concernant le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles, il est convenu de se référer à la définition légale de la masse salariale.

Ainsi, conformément à l'article L. 2315-61 du Code du travail, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas intégrées dans la masse salariale brute.

Le montant de cette masse salariale sera communiqué pour information au trésorier du CSE de façon mensuelle.

➤ Le budget de fonctionnement

Conformément à l'article L. 2315-61 du Code du travail, l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.20% de la masse salariale telle que définie précédemment.

Cette subvention sera versée mensuellement sur un compte bancaire dédié au fonctionnement du CSE.

➤ Le budget des Activités sociales et culturelles

Conformément à l'article L. 2312-81 du Code du travail, l'employeur verse chaque année une contribution fixée par l'article 18 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole pour financer les activités sociales et culturelles du CSE. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La rémunération de la secrétaire administrative du CSE, dont les missions relèvent de la gestion des activités sociales et culturelles, est comprise dans le calcul de cette contribution. En conséquence, et afin de garantir les fonds mis à disposition du CSE dans la gestion des activités sociales et culturelles, le montant pris en compte au titre de cette rémunération ne pourra être supérieur au niveau de rémunération annuelle théorique constaté au titre de l'année 2018.

Cette subvention sera versée mensuellement sur un compte bancaire dédié aux activités sociales et culturelles du CSE.

Par ailleurs, et en supplément, l'employeur s'engage à verser annuellement des dotations complémentaires au titre de l'organisation des voyages et de l'évènement « Arbre de Noël ».

La totalité des sommes versées chaque année et pendant la durée de l'accord au titre du budget du CSE (subventions légales et dotations complémentaires) ne pourra être inférieure au montant versé au titre de l'exercice 2017 ou inférieure à 1.88% de la masse salariale (y compris la rémunération de la secrétaire administrative du CSE).

Rec. NL L.9 592

Article 4 – Le règlement intérieur du CSE

Conformément à l'article L. 2315-24 du Code du travail, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le Code du travail.

Article 5 – Les réunions

Conformément aux articles L. 2315-28 du Code du travail et suivants, le CSE doit se réunir au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur (ou son représentant). Il est possible de tenir une seconde réunion à la demande de la majorité des membres.

Par dérogation à ces dispositions, les parties s'accordent pour organiser une seule réunion du CSE sur la période estivale correspondant aux mois de juillet et août, ce qui porte le total de réunions prévues sur l'année à onze (11) réunions ordinaires.

La convocation aux réunions du CSE est adressée par mail dix (10) jours avant la date prévue de la réunion aux membres titulaires et suppléants du CSE, aux représentants syndicaux, ainsi qu'à destination des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (adresse mail de l'OS).

Pour rappel et conformément à l'article 4 du chapitre 1 du présent accord, tous les éléments d'information nécessaires au recueil d'avis sont déposés dans la BDES en même temps que la convocation à la réunion.

Ces réunions du CSE se tiendront le jour figurant sur la convocation à partir de 13h30. Toutefois, au moment de l'élaboration de l'ordre du jour et en fonction de la densité de celui-ci, le Secrétaire et le Président du CSE pourront convenir conjointement d'une tenue de ladite réunion à partir de 9h00.

Article 6 – Formation des membres

Conformément au Code du travail, les représentants du personnel bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leurs missions.

Le temps consacré aux formations détaillées dans le présent article est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

➤ Formation économique des titulaires du CSE

Conformément à 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 du Code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq (5) jours.

Cette formation est prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE. Elle s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par le Code du travail.

Rec NL 6.9 Juc

➤ Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues par le Code du travail. Elle est d'une durée de cinq (5) jours minimum.

Cette formation est prise en charge par l'Employeur.

Article 7 – Les commissions d'ordre public

7.1 – La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-39 du Code du travail, il est constitué une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (ci-après dénommée « CSSCT ») au sein de la Caisse Régionale.

Parce que les parties ont souhaité renforcer le rôle et les missions de cette commission, il a été décidé de prévoir les dispositions suivantes :

➤ Les missions de la CSSCT

L'article L. 2315-38 du Code du travail dispose que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail se voit confier, par délégation du Comité Social et Économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du Comité.

Les parties conviennent ainsi que le CSE délègue à la CSSCT les missions suivantes :

- L'étude de sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et ce, dans le but d'éclairer le CSE ;
- La réalisation des inspections (visites), selon les modalités définies au paragraphe du présent article relatif aux modalités de fonctionnement de la CSSCT.

➤ La composition de la CSSCT

Conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Ensemble, ils ne pourront toutefois être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Par dérogation à l'article L. 2315-39 du Code du travail, la CSSCT est composée de dix (10) membres désignés parmi les membres (titulaires ou suppléants) du CSE dont au moins un membre du second collège ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11.

En outre, conformément aux dispositions précitées, assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- Le médecin du travail ;
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail.

Sont aussi invités aux réunions de la CSSCT :

REC NL L.9 346

- L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Afin de faciliter le fonctionnement et la fluidité de la communication entre le CSE et ses commissions, il a été décidé de désigner parmi les 10 membres de la CSSCT un « référent » en charge d'échanger plus directement avec l'employeur sur les sujets susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour, et rédiger le cas échéant le compte-rendu des réunions de la CSSCT. Le compte-rendu devra alors être transmis à la DRC au minimum trois (3) jours avant la réunion du CSE au cours de laquelle le sujet vu en commission est abordé.

➤ Les modalités de fonctionnement de la CSSCT

L'article L.2315-27 du Code du travail précise que « *au moins quatre réunions du Comité social et économique portent annuellement en toute ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (...)* ».

En conséquence, il est convenu entre les parties que la CSSCT se réunira une (1) fois tous les trimestres, soit quatre (4) réunions par an. Ces réunions seront l'occasion pour les membres de la CSSCT d'étudier les sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail pour formuler un éclairage auprès des membres du CSE lors de la prochaine réunion.

Ces quatre (4) réunions de la CSSCT seront organisées, dans la mesure du possible, de manière délocalisées dans des lieux déterminés par une délibération du CSE. Ces lieux feront partie des locaux de l'entreprise. Les quatre réunions ordinaires de la CSSCT seront tenues l'après-midi, et seront précédées le matin par une visite de l'agence ou du service concerné. Le temps passé à la réalisation de ces visites le matin du jour de la réunion de la CSSCT sera payé et considéré comme du temps de travail effectif.

La CSSCT disposant de la capacité à procéder à des visites par délégation du CSE, cette commission pourra prévoir d'autres visites que celles du matin de la réunion de la CSSCT. Le planning prévisionnel de ces visites supplémentaires sera déterminé par la CSSCT en début d'année. Le temps passé à la réalisation de ces visites s'impute sur l'enveloppe globale des 60 heures octroyée par l'article 3.1 du présent chapitre. Au-delà et une fois l'enveloppe de 60 heures épuisée, ce temps s'impute sur le crédit d'heures individuel et mensuel des membres présents au moment de la visite.

Qu'il s'agisse des visites organisées le matin de la réunion de la CSSCT, ou des visites supplémentaires décidées par les membres, les parties s'entendent pour que le nombre total de membres de la CSSCT présents au moment des visites ne puisse être supérieur à six (6).

Afin de renforcer la qualité des échanges et le caractère préventif des visites de la CSSCT, les équipes des services et/ou agences concernées seront informés par mail de la venue des membres de la CSSCT.

Concernant les enquêtes, il appartient au CSE d'en définir les modalités dans son règlement intérieur.

➤ Les moyens de la CSSCT

Il est expressément prévu que le référent de la CSSCT dûment désigné dispose d'un crédit d'heures individuel mensuel de trois (3) heures.

RUC NL L. 9 JVC

Les autres membres de la CSSCT ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire.

Par ailleurs, les parties conviennent que les frais de déplacement et de repas occasionnés par la tenue de visites et/ou de réunions de la CSSCT seront pris en charge par l'employeur.

7.2 – La Commission des Marchés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-44-1 du Code du travail, il est constitué une Commission des Marchés.

Dès lors que les conditions relatives au dépassement des seuils prévues par le Code du travail pour la création de la Commission des Marchés ne sont plus remplies, cette commission cessera d'exister au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor.

Ces conditions seront, chaque année, étudiées par les membres du CSE afin de délibérer en conséquence sur l'avenir de cette commission.

➤ Les missions de la Commission des Marchés

Les articles L. 2315-44-2 et D. 2315-29 du Code du travail prévoient que, pour les marchés dont le montant est supérieur à trente mille (30.000) euros, le CSE détermine, sur proposition de la Commission des Marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La Commission des Marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une (1) fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

➤ La composition de la Commission des Marchés

Conformément à l'article L. 2315-44-3 du Code du travail, les membres de la Commission des Marchés sont désignés parmi les membres titulaires du CSE.

Les parties s'entendent pour que les membres de la Commission des Marchés soient les suivants :

- Le secrétaire du CSE ;
- Le trésorier du CSE ;
- Deux (2) membres désignés parmi les membres titulaires du CSE.

Article 8 – Les autres commissions

L'article L. 2315-45 du Code du travail dispose qu'un accord majoritaire peut prévoir des commissions supplémentaires.

En cas d'absence d'un membre à la réunion d'une des commissions précisées ci-après, il pourra être exceptionnellement remplacé par son suppléant.

Il est donc expressément convenu entre les parties de créer les commissions suivantes :

- Une Commission Vie Économique ;

RCC-NL L. 9 546

- Une Commission Vie Sociale ;
- Une Commission Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Ces commissions ont pour rôle d'éclairer le CSE sur les sujets qui relèvent de leur périmètre et n'ont pas de voix consultative. Elles sont respectivement présidées par un de ses membres.

Les membres de ces commissions et leurs présidents sont désignés par un vote du CSE lors de sa première réunion.

En dehors de la Commission ASC, les parties s'accordent pour que les commissions prévues au sein du présent article 8 puissent être réunies à la demande de la majorité des membres du CSE pour éclairage. Le cas échéant, ces réunions pourront être tenues avec ou sans la présence effective d'une délégation de la Direction.

Afin d'assister au mieux les membres, des intervenants pourront être invités aux réunions des commissions afin d'apporter leur expertise au regard des sujets inscrits à l'ordre du jour. Il pourra s'agir de membre du personnel de l'entreprise ou de personnes extérieures à l'entreprise.

8.1 – La Commission Vie Economique

La Commission Vie Economique est en charge des questions économiques et notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier souhaiterait lui soumettre.

Ainsi, la commission prévue par les dispositions supplétives du Code du travail et dont le champ de compétence relève de ce domaine est intégrée au sein de cette Commission Vie Economique.

La Commission Vie Economique est composée de quatre (4) membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. Elle se réunira une (1) fois par trimestre.

Un membre de la Commission Vie Economique rapportera une synthèse des échanges au CSE suivant.

8.2 – La Commission Vie Sociale

La Commission Vie Sociale est en charge d'examiner les domaines relatifs :

- à la formation professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle ;
- à la participation de l'employeur à l'effort de construction (logement) ;
- au handicap ;
- à la prévoyance ;
- aux indicateurs relatifs au bilan social.

Ainsi, les commissions prévues par les dispositions supplétives du Code du travail et dont le champ de compétence relève de ces différents domaines sont intégrées au sein de cette Commission Vie Sociale.

La Commission Vie Sociale est composée de sept (7) membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. Elle se réunira une (1) fois par trimestre.

Rec - NL L. 9 JN

Compte tenu des domaines précités et pour faciliter la fluidité des informations, il est convenu de désigner un « référent » au sein de la Commission Vie Sociale. Ce référent sera en charge d'échanger plus directement avec l'employeur sur les sujets susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour, et rédiger le cas échéant le compte-rendu des réunions de la Commission Vie Sociale. Le compte-rendu devra alors être transmis à la DRC au minimum trois (3) jours avant la réunion du CSE au cours de laquelle le sujet vu en commission est abordé.

Il est expressément prévu que ce référent de la Commission Vie Sociale dispose d'un crédit d'heures individuel et mensuel de trois (3) heures.

8.3 – La Commission Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Une Commission ASC est instaurée pour prendre en charge l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles.

La Commission ASC se compose de cinq (5) membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

La Commission ASC bénéficie d'une enveloppe globale annuelle de cinquante (50) heures afin d'exercer les missions confiées au titre de la gestion des activités sociales et culturelles. Le décompte de ces heures s'effectue sur l'année calendaire.

REC NL 67 596

DISPOSITIONS FINALES

Article liminaire – Reconduction des stipulations des accords d'entreprise

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit que les stipulations des accords d'entreprise relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

En réponse à ces dispositions, il est convenu entre les parties que les stipulations rendues caduques par l'ordonnance n°2017-1386 précitée seront reconduites pour une durée de un (1) an.

En conséquence, les parties s'accordent pour :

- D'une part, que les différents mécanismes prévus par les accords concernés seront adaptés au nouveau fonctionnement du dialogue social et à la mise en place du CSE pendant cette durée d'un an prévue par le présent accord ;
- D'autre part, se concerter avant le 30 novembre 2019 afin de traiter de l'avenir de ces stipulations d'accords d'entreprise.

Article 1 – Bilan de l'accord et clause de revoyure

Une commission de suivi, composée de deux (2) représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, se réunira au mois de novembre 2019 pour dresser le bilan du dispositif prévu au présent accord et envisager son éventuelle révision. Ce bilan sera soumis aux représentants du personnel ainsi qu'aux parties à la négociation du présent accord.

Article 2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans et entre en vigueur à compter de la proclamation des résultats à l'issue du premier tour des élections du CSE prévues au 4^{ème} trimestre 2018.

Article 3 – Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois (3) mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 4 – Formalités de dépôt


Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), située Place Salvador Allende à Saint-Brieuc ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes situé 17 Rue Parmentier à Saint-Brieuc.

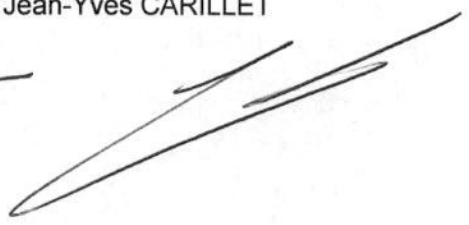
RCC - NL C. J. Juc

Fait à Ploufragan, le 17 juillet 2018.

Les Délégués Syndicaux


Le Directeur Général

CFDT Ludovic ARGELY 

Jean-Yves CARILLET 

CGT

FO

SNECA/CGC Roselyne LE CORRE 

SUDCAM Nathalie BERTRAND 

Rec - NH - L. A