

ACCORD PORTANT SUR LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET SUR LES DELEGUES SYNDICAUX

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. C.F.E.-C.G.C.)
Représenté par M. Jean-François LOUIS

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par Mme Lénie MARCUSSE

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Sommaire

Préambule.....	5
Article 1 – Cadre de mise en place des représentants du personnel	5
ARTICLE 1-1 - Mise en place du comité social et économique (CSE)	5
ARTICLE 1-2 – Désignation des Délégués syndicaux	6
Article 2 – Composition du CSE	6
ARTICLE 2-1 – Délégation employeur.....	6
ARTICLE 2-2 – Délégation du personnel (titulaires et suppléants)	6
ARTICLE 2-3 – Les représentants syndicaux au CSE	7
ARTICLE 2-4 – Secrétaire et trésorier	7
ARTICLE 2-5 – Les personnes extérieures assistant aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail	7
Article 3 – Moyens du CSE.....	7
ARTICLE 3-1 – Heures de délégation	7
3.1.1. Crédit d’heures.....	7
3.1.2. Mutualisation des heures de délégation entre les membres du CSE.....	8
3.1.3. Report des heures de délégation dans la limite d’une année civile.....	8
ARTICLE 3-2 – Ressources du CSE	8
3.2.1. Masse salariale de référence.....	9
3.2.2. Subvention de fonctionnement.....	9
3.2.3. Contribution aux ASC.....	9
ARTICLE 3-3 – Autres moyens.....	9
ARTICLE 3-4 – Formation des membres	10
3.4.1. Formation économique des membres du CSE	10
3.4.2. Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE.....	10
Article 4 – Fonctionnement du CSE	11
ARTICLE 4-1 – Règlement intérieur	11
ARTICLE 4-2 – Les réunions.....	11
4.2.1. Ordre du jour	11
4.2.2. Réunions.....	12
4.2.3. Procès-verbal des réunions	12
4.2.4. Votes et délibérations.....	12

4.2.5. Secret professionnel et discrétion	13
ARTICLE 4-3 – Les Commissions du CSE	13
4.3.1. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	13
4.3.2. La Commission Economique	14
4.3.3. La Commission Formation Professionnelle	15
4.3.4. La Commission Egalité Professionnelle.....	15
4.3.5. La Commission d’information et d’aide au logement.....	16
4.3.6. La Commission Activités Sociales et Culturelles.....	16
4.3.7. La Commission Mutuelle.....	17
4.3.8. La Commission Restaurant.....	17
4.3.9. Dispositions communes aux Commissions du CSE	18
Article 5 – Attributions économiques et sociales du CSE	18
ARTICLE 5-1- Consultations récurrentes.....	18
5.1.1. Les 3 consultations récurrentes du CSE	18
5.1.2. Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE.....	18
ARTICLE 5-2- Informations et consultations ponctuelles du CSE.....	19
5.2.1. Informations ponctuelles du CSE.....	19
5.2.2. Consultations ponctuelles du CSE	20
ARTICLE 5-3-Présentations des réclamations individuelles ou collectives.....	20
Article 6 – Impacts de la mise en place du CSE sur les dispositions locales	21
ARTICLE 6-1 – Composition du Conseil de Discipline	21
ARTICLE 6-2 – Procédure de licenciement non disciplinaire	22
ARTICLE 6-3 – Références au Comité d’Entreprise, aux Délégués du Personnel ou au CHSCT dans les accords locaux.....	22
Article 7 – Le droit syndical au sein de la Caisse Régionale	24
ARTICLE 7-1 – Nombre de Délégués syndicaux	24
ARTICLE 7-2 – Crédit d’heures	24
ARTICLE 7-3 – Moyens matériels	24
ARTICLE 7-4 – Publications syndicales.....	24
ARTICLE 7-5 – Fonctionnement des réunions de négociations	25
7.5.1 Composition de la Délégation Syndicale pour les réunions des Délégués Syndicaux	25
7.5.2. Moyens de la Délégation Syndicale	25

ARTICLE 7-6 – Le Représentant de la Section Syndicale (RSS).....	26
Article 8 – Dispositions communes.....	26
ARTICLE 8-1 – Gestion des heures de délégation	26
8.1.1. Déclaration et suivi	26
8.1.2. Spécificité pour les salariés disposant d’une convention de forfaits en jours.....	27
ARTICLE 8-2 – Gestion des frais de déplacement	27
Article 9 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord.....	27
ARTICLE 9-1 – Durée et renouvellement de l'accord	27
ARTICLE 9-2 – Suivi et révision de l'accord	28
ARTICLE 9-3 – Dénonciation	28
ARTICLE 9-4 – Nouvelles négociations	28
Article 10 – Publicité.....	28
Annexe 1 : Tableau récapitulatif des crédits d’heures et déplacements pris en charge	30
Annexe 2 : Planning annuel indicatif des réunions du CSE.....	31

Préambule

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 prévoit la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE), en lieu et place des instances existantes.

L'objectif de cette réforme est un dialogue social plus efficace dans l'entreprise et des représentants des salariés informés et formés.

Le CSE viendra ainsi en remplacement du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail à compter du 1^{er} janvier 2019.

Cette instance unique doit permettre aux élus d'avoir une vision globale de l'entreprise, et de maîtriser toutes les implications des projets.

La Direction et les organisations syndicales représentatives de la Caisse Régionale ont engagé des négociations afin d'aboutir à un dialogue social de qualité, avec la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le Comité Social et Economique (CSE).

Article 1 – Cadre de mise en place des représentants du personnel

ARTICLE 1-1 - Mise en place du comité social et économique (CSE)

Au 1^{er} janvier 2019, un Comité Social et Economique sera mis en place au niveau de la Caisse Régionale qui constitue un établissement unique.

Les parties conviennent par le présent accord de fixer la durée des mandats des élus du CSE à 4 ans.

Le nombre de mandats électifs successifs est limité à trois mandats réalisés dans leur totalité. Cette limitation est applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2019.

En complément des dispositions prévues par le Code du Travail pour le remplacement des membres du Comité Social et Economique, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent d'appliquer les dispositions ci-après :

- En cas de vacance définitive d'un siège titulaire par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail et la perte du droit d'éligibilité, celui-ci est remplacé par le suppléant conformément à la législation en vigueur.
- Le siège de suppléant sera pourvu par un salarié nommé par l'Organisation Syndicale à laquelle appartenait le titulaire. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions en cas de vacance définitive de poste de suppléant par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail et la perte du droit d'éligibilité.

- Le collaborateur désigné par l'Organisation Syndicale sur un poste de suppléant bénéficiera du même crédit d'heures de délégation que les suppléants élus. S'il est amené à remplacer un élu titulaire lors d'une réunion du CSE, il ne prendra pas part aux votes ou avis demandés. Il bénéficiera des dispositions prévues par le présent accord pour lui permettre de participer pleinement à l'activité du CSE.

ARTICLE 1-2 – Désignation des Délégués syndicaux

A l'issue des élections professionnelles, les organisations syndicales représentatives désigneront des Délégués Syndicaux au niveau de la Caisse Régionale conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ils bénéficieront des mesures spécifiques prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2 – Composition du CSE

Le Comité Social et Economique comprend l'employeur et une délégation du personnel qui comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

ARTICLE 2-1 – Délégation employeur

Le Comité Social et Economique est présidé par le Directeur Général de la Caisse Régionale ou son représentant dûment habilité.

Lors des réunions, il peut être assisté par 3 collaborateurs au maximum.

Pour la présentation de dossiers spécifiques, il pourra être fait appel à des intervenants experts dans leur domaine.

ARTICLE 2-2 – Délégation du personnel (titulaires et suppléants)

Le nombre de membres élus au CSE sera déterminé en fonction des effectifs de la Caisse Régionale lors de la négociation du protocole préélectoral.

A titre indicatif, compte tenu des effectifs à la date de conclusion du présent accord, le nombre d'élus au CSE est estimé à 20 titulaires et 20 suppléants.

Les suppléants assistent aux réunions du CSE uniquement en l'absence des titulaires.

ARTICLE 2-3 – Les représentants syndicaux au CSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE.

Il est choisi parmi les salariés de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314- 19 du Code du travail.

Il assiste aux réunions.

ARTICLE 2-4 – Secrétaire et trésorier

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés par le Comité Social et Economique parmi ses membres titulaires.

Un trésorier et un trésorier adjoint sont désignés par le Comité Social et Economique parmi ses membres titulaires.

Ils seront élus lors de la première réunion suivant l'élection.

ARTICLE 2-5 – Les personnes extérieures assistant aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Des personnes extérieures sont amenées à apporter leur concours sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et aux réunions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

- Le Responsable sécurité de la Caisse Régionale ;
- Le Médecin du travail, ou, par délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail ;
- Le Conseiller prévention ;
- L'Inspecteur du travail.

Article 3 – Moyens du CSE

ARTICLE 3-1 – Heures de délégation

3.1.1. Crédit d'heures

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit de 28 heures mensuelles de délégation et les membres suppléants de 4 heures, y compris les temps de déplacement.

Le Secrétaire du Comité Social et Economique bénéficie d'un crédit mensuel complémentaire de 32 heures.

Le Trésorier du Comité Social et Economique bénéficie d'un crédit mensuel complémentaire de 16 heures.

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient chacun d'un crédit de 20 heures par mois, temps de déplacement compris.

3.1.2. Mutualisation des heures de délégation entre les membres du CSE

Les heures de délégation sont mutualisables entre les membres élus du CSE, titulaires et suppléants.

Les membres élus du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Exemple : un titulaire dispose de 28 heures de délégation par mois. Il peut décider d'en donner tout ou partie à un autre membre titulaire ou suppléant. Ce transfert ne pourra porter le crédit au-delà de 42 heures de délégation dans le mois pour le bénéficiaire.

Les référents des sections syndicales des membres élus concernés informent l'unité Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Cette information sera faite au préalable par mail à l'unité Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales, avec copie au référent de la section syndicale, et rappelée sur la fiche déclarative mensuelle.

3.1.3. Report des heures de délégation dans la limite d'une année civile

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois : du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Cette règle ne peut conduire un membre à utiliser, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le référent de section syndicale doit informer l'unité Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales, au plus tard huit jours avant la date prévue.

ARTICLE 3-2 – Ressources du CSE

Le Comité Social et Economique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles, financé par l'employeur.

Cette dotation est versée en janvier de l'exercice suivant l'année de référence, en date de valeur du 1^{er} janvier de l'année de versement.

3.2.1. Masse salariale de référence

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.

3.2.2. Subvention de fonctionnement

Le montant de la subvention de fonctionnement s'élève à 0,20% de la masse salariale brute.

3.2.3. Contribution aux ASC

Chaque année, la Caisse régionale versera au CSE sa contribution au budget des œuvres sociales et culturelles.

Conformément aux dispositions légales, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute telle que définie au présent accord, ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

ARTICLE 3-3 – Autres moyens

Le Comité Social et Economique dispose d'un local attribué par site (Auxerre, Dijon, et Troyes) et peut disposer d'une salle de réunion sur demande.

Par ailleurs, la Caisse Régionale met à la disposition du Comité Social et Economique, pour son fonctionnement, les moyens suivants : téléphone –poste de travail avec internet – reprographie, ainsi que les frais de fonctionnement (abonnements et communications), les consommables et les fournitures de bureau. La gestion et la maintenance du matériel informatique et téléphonique sont assurées par la Caisse Régionale.

Pour ses communications internes au titre des œuvres sociales, le Comité Social et Economique peut utiliser les navettes de la Caisse Régionale et dispose d'un panneau d'affichage spécifique dans les agences et sites de la Caisse Régionale.

Les opérations bancaires initiées par le Comité Social et Economique au sein de la Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne sont exonérées de facturation à l'exception d'éventuels incidents de fonctionnement.

Les comptes de dépôt à vue du Comité Social et Economique seront rémunérés dans les mêmes conditions que celles appliquées aux dépôts à vue du Personnel.

ARTICLE 3-4 – Formation des membres

Il est rappelé que le temps consacré aux formations est assimilé à du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation et que seuls les organismes de formation agréés sont habilités à dispenser les formations prévues ci-après.

3.4.1. Formation économique des membres du CSE

Les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

La durée maximale du stage de formation économique est de 3 jours par mandat. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.2145-5 et suivants du Code du travail, et financée par le CSE

3.4.2. Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE

➤ **Droit à la formation en santé, sécurité et conditions de 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.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli par l'organisme de formation qui tiendra compte :

- des caractéristiques de la branche ;
- des caractères spécifiques la Caisse régionale ;
- du rôle du représentant au CSE.

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du CSE fait l'objet de stages distincts de celui organisé dans le cadre de la formation initiale, en vue d'une actualisation des connaissances et d'un perfectionnement.

En priorité, ce congé de formation est imputé sur le contingent du congé de formation économique sociale et syndicale.

En outre, les membres de la CSSCT peuvent, le cas échéant, bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Ces formations seront décidées en accord avec l'employeur avec prise en charge des frais.

➤ **Demande de congé formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Le membre de la délégation du personnel du CSE qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande au service Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales.

Cette demande précise :

- la date à laquelle le salarié souhaite prendre son congé ;
- la durée du congé ;
- le prix du stage ;
- le nom de l'organisme chargé d'assurer le stage.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

La Caisse régionale adresse sa réponse par écrit dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, et veille à organiser l'inscription à la formation dans les meilleurs délais, en tenant toutefois compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et de ses services / agences, qui pourront justifier d'un report dans les conditions légales en vigueur.

➤ **Durée du congé formation en santé, sécurité et conditions de travail**

La formation santé et sécurité des membres du CSE est organisée sur une durée de 5 jours par mandat.

Article 4 – Fonctionnement du CSE

ARTICLE 4-1 – Règlement intérieur

Le Comité Social et Economique détermine, dans un Règlement Intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Il sera adopté à la majorité des membres présents au cours du 1^{er} semestre suivant la mise en place du CSE.

Il ne peut prévoir des clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas des dispositions légales.

ARTICLE 4-2 – Les réunions

4.2.1. Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du Comité Social et Economique est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSE.

Cet ordre du jour est communiqué par le président à tous les membres du comité, titulaires et suppléants, et aux représentants syndicaux au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

4.2.2. Réunions

Le Comité Social et Economique se réunit au moins 12 fois par an à l'initiative de la Direction : 1 réunion/mois.

Parmi ces 12 réunions ordinaires, 4 seront dédiées totalement ou partiellement aux questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE sera par ailleurs également réuni de manière extraordinaire :

- A la majorité des membres du CSE ;
- A la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ;
- À la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- En cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Pour rappel, seuls les élus titulaires siègent aux réunions du CSE, un suppléant n'assistera aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

Les réunions se tiendront à TROYES ou DIJON, sauf circonstances exceptionnelles : 8 à TROYES et 4 à DIJON.

4.2.3. Procès-verbal des réunions

Les délibérations du CSE sont enregistrées et consignées dans un procès-verbal sous la responsabilité du secrétaire du CSE.

Le projet de procès-verbal est communiqué à ses membres ainsi qu'à la délégation employeur qui font connaître leurs observations lors de la réunion suivante avant que le procès-verbal ne soit régulièrement approuvé.

Ce procès-verbal est adopté à la majorité des membres présents lors de la réunion suivante.

Il est ensuite mis à disposition des salariés sous l'intranet.

4.2.4. Votes et délibérations

Les résolutions du CSE prises à la majorité des membres présents : les élus titulaires et suppléants remplaçant un titulaire ont seuls le droit de vote.

Le Président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que

délégation du personnel. Le Président participe au vote pour les questions sur le fonctionnement interne du CSE.

4.2.5. Secret professionnel et discrétion

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel et bancaire.

Ils sont aussi tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

ARTICLE 4-3 – Les Commissions du CSE

Des commissions sont constituées dans le cadre du Comité Social et Economique.

Les membres de ces commissions seront désignés par vote des membres titulaires du CSE lors de la première réunion. Cette désignation sera effective pour 4 ans.

Les membres des commissions peuvent être des membres élus titulaires ou suppléants du CSE. Un rapporteur sera désigné au sein de chaque commission, il devra obligatoirement s'agir d'un membre titulaire du CSE.

Les travaux des différentes commissions feront l'objet de rapports auprès du CSE, donnant lieu à délibérations de ses membres dans le cadre de leurs attributions consultatives.

4.3.1. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La CSSCT se voit déléguer, par le présent accord, les attributions qui suivent en matière de santé, sécurité, et conditions de travail :

- Suivi des accidents du travail
- Suivi des incivilités
- Suivi des travaux immobiliers
- Suivi des données statistiques liées à la sécurité
- Suivi de l'absentéisme
- Mise à jour du Document Unique d'Evaluation de Risques
- Suivi des Assistants Service Clientèle
- Suivi de l'accord national sur les conditions de travail

Cette commission est composée de 8 membres issus du CSE, dont un au moins appartenant au 2^{ème} collège (classe 2) ou le cas échéant 3^{ème} (classe 3), désignés par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants).

Elle est présidée par l'employeur, assisté par 2 collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires).

Par ailleurs, assistent aux réunions de la CSSCT :

- Le Médecin du travail, ou, par délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail
- l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail,
- le technicien prévention de la MSA.

Elle se réunit 4 fois par an sur une journée, le mois précédent la réunion du CSE dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. Cette réunion se déroulera dans une agence ou sur un site de la Caisse Régionale, en alternance sur les 4 départements du territoire.

Les membres de la CSSCT bénéficient chacun de 8 heures mensuelles de délégation, y compris les temps de déplacement.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la CSSCT, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la CSSCT au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la CSSCT.

Il bénéficie d'un crédit complémentaire de 8 heures par réunion.

4.3.2. La Commission Economique

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

Cette commission est composée de 6 membres issus du CSE, dont au moins 1 de la catégorie des cadres (Classe 3).

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté de 2 collaborateurs.

Elle se réunit 2 fois par an sur une journée, dont l'une de ces réunions se tiendra 1 mois avant la réunion au cours de laquelle le CSE devra rendre son avis sur la Situation Économique et Financière.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit de 4 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.3. La Commission Formation Professionnelle

Cette commission est chargée :

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

Cette commission est composée de 8 membres issus du CSE. Par ailleurs, 8 autres membres du CSE (ou présents sur les listes des candidats) seront désignés pour suppléer les membres titulaires de cette commission en cas d'absence.

Elle se réunit uniquement en présence de l'employeur ou de son représentant, assisté de 2 collaborateurs.

Elle se réunit 3 fois par an sur une journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 4 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.4. La Commission Egalité Professionnelle

Cette commission est composée de 4 membres issus du CSE.

Elle se réunit uniquement en présence de l'employeur ou de son représentant, assisté de 1 collaborateur.

Elle se réunit 2 fois par an sur une journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 4 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.5. La Commission d'information et d'aide au logement

Cette commission facilite l'accession des salariés à la propriété, à la location des locaux d'habitation et le recours aux travaux en lien avec ACTION LOGEMENT.

Elle est composée de 4 membres issus du CSE.

Elle se réunit uniquement en présence de l'employeur ou de son représentant, assisté de 1 collaborateur.

Elle se réunit 2 fois par an sur une journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 4 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.6. La Commission Activités Sociales et Culturelles

Cette commission est chargée de la gestion des activités sociales et culturelles :

- Voyages,
- Sorties,
- Vacances,
- Sociale.

Cette commission est composée de 8 membres issus du CSE, dont le Secrétaire du CSE.

Elle se réunit 4 fois par an sur une journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 8 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.7. La Commission Mutuelle

Cette commission est chargée du suivi du Contrat Groupe : point sur l'équilibre global du contrat (prestations et cotisations) et sur l'actualité de la protection sociale. Elle travaille sur l'appel d'offres en collaboration avec la Direction.

Cette commission est composée de 6 membres issus du CSE.

Elle se réunit uniquement en présence de l'employeur ou de son représentant, assisté de 1 collaborateur.

Elle se réunit 2 fois par an sur une journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer les réunions de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 4 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE, et au Président du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.8. La Commission Restaurant

Cette commission est chargée du suivi des restaurants d'entreprise : fréquentation, prestations, avis des consommateurs.

Cette commission est composée de 2 membres issus du CSE : 1 par restaurant.

Elle est présidée par l'employeur ou de son représentant, assisté d'1 collaborateur.

Elle se réunit 1 fois par an sur ½ journée.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires du CSE au sein de la commission pour préparer la réunion de cette commission et assurer la rédaction du compte rendu. Il bénéficie d'un crédit spécifique de 2 heures par réunion.

Ce dernier sera chargé d'établir les comptes rendus écrits des réunions de la commission, et d'assurer la transmission des informations sur les travaux conduits par la commission au Secrétaire du CSE, chargé de la restitution aux autres membres du CSE. Il sera également l'interlocuteur de la Caisse régionale pour la commission.

4.3.9. Dispositions communes aux Commissions du CSE

Le temps passé aux réunions de ces Commissions est payé comme temps de travail : 1 journée = 8 heures et ½ journée = 4 heures, et ce dans la limite du nombre de réunions défini au présent accord. Pour ces réunions, les repas et les trajets sont pris en charge par la Caisse Régionale.

En cas de nécessité, les autres éventuelles réunions à l'initiative de la Direction ne seront pas imputées sur les crédits d'heures individuelles des membres.

Ces mesures spécifiques se substituent au crédit global de 60 heures prévu, à l'article R. 2315-7 du Code du Travail, pour les réunions des commissions du CSE.

Les réunions de certaines commissions pourront se tenir par visioconférence.

Article 5 – Attributions économiques et sociales du CSE

ARTICLE 5-1- Consultations récurrentes

5.1.1. Les 3 consultations récurrentes du CSE

Le CSE est obligatoirement consulté de manière récurrente, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour du présent accord :

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

Dans un souci de simplification et d'effectivité de ces consultations, les parties au présent accord sont convenues de l'importance d'en définir précisément la périodicité et les modalités, et les délais.

5.1.2. Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE

➤ **Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

Les orientations stratégiques définies par l'entreprise feront l'objet d'une consultation tous les 3 ans.

Cette consultation interviendra après que l'ensemble des informations aient été communiquées aux membres du CSE. Cette communication sera effectuée par mise à disposition sous la BDES au plus tard 1 mois avant la consultation.

Pour cette consultation, les parties conviennent que le CSE pourra recourir à l'assistance d'un expert-comptable lors de la consultation triennale sur les orientations stratégiques. Cette consultation sera réalisée en alternance avec les expertises engagées pour les autres consultations récurrentes. Ainsi, 1 seule expertise sur une consultation récurrente pourra être réalisée chaque année, il ne pourra pas y avoir 2 expertises sur une consultation récurrente engagées la même année.

En tout état de cause et conformément aux dispositions légales en vigueur, l'avis rendu par le CSE sera transmis au Conseil d'Administration.

En complément de cette consultation formelle triennale, un suivi des orientations stratégiques définies par l'entreprise sera réalisé et présenté au CSE annuellement, à l'occasion d'une réunion ordinaire.

➤ **Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise**

Chaque année, le CSE sera consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Sauf situation particulière, cette consultation interviendra en principe au cours du mois de juillet, après que l'ensemble des informations aient été communiquées aux membres du CSE. Cette communication sera effectuée par mise à disposition sous la BDES au plus tard 1 mois avant la consultation.

Pour cette consultation, les parties conviennent que le CSE pourra recourir à l'assistance d'un expert-comptable 1 fois tous les 3 ans en alternance avec les expertises engagées pour les autres consultations récurrentes. Ainsi, 1 seule expertise sur une consultation récurrente pourra être réalisée chaque année, il ne pourra pas y avoir 2 expertises sur une consultation récurrente engagées la même année.

➤ **Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

Chaque année, le CSE sera consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Sauf situation particulière, la consultation annuelle interviendra en principe au cours du mois d'octobre, après que l'ensemble des informations aient été communiquées aux membres du CSE. Cette communication sera effectuée par mise à disposition sous la BDES au plus tard 1 mois avant la consultation.

Les parties conviennent que le CSE pourra recourir à l'assistance d'un expert-comptable à 1 fois tous les 3 ans en alternance avec les expertises engagées pour les autres consultations récurrentes. Ainsi, 1 seule expertise sur une consultation récurrente pourra être réalisée chaque année, il ne pourra pas y avoir 2 expertises sur une consultation récurrente engagées la même année.

ARTICLE 5-2- Informations et consultations ponctuelles du CSE

5.2.1. Informations ponctuelles du CSE

➤ **Informations du CSE à la prise de mandat**

Au cours de la première réunion qui suit celle au cours de laquelle le Secrétaire du CSE a été désigné, la Direction communique aux membres du CSE une documentation économique et financière conformément à l'article L 2312-57 du Code du Travail.

C'est au cours de cette réunion que seront désignés les représentants du CSE au Conseil d'Administration, ainsi que les membres du bureau et des commissions.

Les modalités d'élaboration du règlement intérieur du CSE seront fixées lors de cette 1^{ère} réunion.

➤ **Informations du CSE au cours du mandat**

Le CSE est également informé chaque trimestre sur :

- les effectifs
- les résultats financiers
- l'activité commerciale.

Ces informations sont mises à dispositions des membres du CSE dans la Base de Données Economiques et Sociales.

5.2.2. Consultations ponctuelles du CSE

Le CSE est consulté ponctuellement sur l'ensemble des thématiques prévues à l'article L. 2312-37 du Code du Travail, ainsi que plus généralement, conformément à l'article L. 2312-8 du Code du Travail sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

➤ **Délais applicables aux consultations ponctuelles du CSE**

A l'occasion de ses consultations ponctuelles, le CSE rendra un avis dans les conditions définies ci-dessous :

- Envoi du dossier avec la convocation au CSE du mois M (au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion)
- Présentation du dossier lors de la réunion CSE du mois M
- Recueil de l'avis du CSE lors de la réunion du mois M+1

Les parties conviennent toutefois que certains projets ponctuels nécessitent parfois d'être mis en œuvre dans un délai contraint, auquel le délai d'un mois ci-dessus n'est pas adapté. Ainsi, par exception, et sous réserve d'avoir été destinataire des informations utiles, le CSE sera amené à rendre un avis dans un délai réduit pour les dossiers portant sur des demandes de dérogations au repos dominical, sur des procédures de rupture du contrat de travail et relevant des activités sociales et culturelles du CSE (exemple : travaux dans les résidences) :

- Envoi du dossier avec la convocation au CSE du mois M (au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion)
- Présentation du dossier lors de la réunion CSE du mois M et recueil de l'avis du CSE au cours de la même réunion

ARTICLE 5-3-Présentations des réclamations individuelles ou collectives

Le Comité Social et Economique (CSE) a pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives afférentes à l'application des dispositions légales, règlementaires, et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-5 du Code du Travail.

Les modalités d'exercice de ces attributions sont ainsi définies :

- Les questions de la délégation du personnel au CSE devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines, par mail, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion ordinaire mensuelle du CSE.
- A l'occasion de chaque réunion ordinaire du CSE, la Direction communiquera en fin de séance les réponses aux questions adressées dans les conditions précitées. Si certaines questions nécessitent des recherches complémentaires, elles pourront faire l'objet d'une réponse postérieurement à la réunion, par écrit.
- En fonction du nombre de questions reçues, et afin de réserver un temps nécessaire au traitement intégral de l'ordre du jour, les questions éventuellement non traitées en séance feront l'objet de réponses écrites dans le délai et selon les modalités prévues ci-dessous.
- En tout état de cause, l'ensemble des réponses aux questions adressées par les membres du CSE à la Direction feront l'objet de réponses écrites dans un délai de 5 jours ouvrés.
- Ces réponses écrites seront mises à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Les membres du CSE seront informés de cette mise à disposition sous la BDES par mail. Elles seront annexées au Procès-Verbal de la réunion.

Article 6 – Impacts de la mise en place du CSE sur les dispositions locales

La mise en place du Comité Social et Economique en remplacement des instances existantes (Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail et Délégués du Personnel) a un impact sur les dispositions locales issues d'accords nationaux et locaux.

Les parties conviennent de prendre en compte ces impacts par les mesures ci-dessous.

ARTICLE 6-1 – Composition du Conseil de Discipline

A titre transitoire et dans l'attente d'une renégociation de l'article 13 de la Convention Collective Nationale, la référence aux « Délégués du Personnel » est remplacée par celle au « Comité Social et Economique ».

Ainsi, le Conseil de Discipline sera composé :

- d'un membre élu du Comité Social et Economique du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui (au lieu d'un « *Délégué du Personnel du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui* »). Cette disposition prendra fin à l'entrée en vigueur de toutes nouvelles dispositions conventionnelles se substituant aux dispositions actuelles devenant caduques à la mise en place du CSE.

- d'un salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Economique. Cette disposition sera en vigueur pour la première mandature du CSE, les éventuelles nouvelles dispositions de l'article 13 de la Convention Collective Nationale ne seront alors applicables que lors du renouvellement du CSE.

ARTICLE 6-2 – Procédure de licenciement non disciplinaire

A titre transitoire et dans l'attente d'une renégociation de l'article 14 de la Convention Collective Nationale, la référence aux « Délégués du Personnel » est remplacée par celle au « Comité Social et Economique ».

Ainsi, le licenciement pour un motif autre que disciplinaire ne pourra être effectué qu'après avis des membres du Comité Social et Economique du collège auquel appartient le salarié.

Cette disposition prendra fin à l'entrée en vigueur de toutes nouvelles dispositions conventionnelles se substituant aux dispositions actuelles devenant caduques à la mise en place du CSE.

ARTICLE 6-3 – Références au Comité d'Entreprise, aux Délégués du Personnel ou au CHSCT dans les accords locaux

➤ **Accord sur un contrat groupe de couverture complémentaire santé du 14/11/2017**

Le suivi prévu à l'article 4 sera réalisé dans le cadre de la Commission Mutuelle mise en place dans le cadre du Comité Social et Economique.

Les références au CE dans les articles 1.4 « Rupture et suspension du contrat de travail » et 3 « Cotisations » sont remplacées par des références au CSE.

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'1 an, soit jusqu'au 31/12/2019.

➤ **Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19/10/2017**

Le bilan spécifique sur la situation comparée entre les hommes et les femmes cité dans le préambule sera mis à disposition des membres du Comité Social et Economique (et non plus du Comité d'Entreprise) et des Délégués Syndicaux sous la BDES.

Le suivi prévu à l'article 8 sera réalisé dans le cadre de la Commission Egalité Professionnelle mise en place dans le cadre du Comité Social et Economique.

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'2 ans, soit jusqu'au 31/12/2020.

➤ **Accord relatif aux heures supplémentaires effectuées le week-end du 09/03/2017**

L'article 3 est modifié : le Comité Social et Economique sera consulté préalablement à toute intervention le dimanche. Cette consultation remplace celle du Comité d'Entreprise.

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'1 an, soit jusqu'au 31/12/2019.

- **Accord relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 18/10/2016**

Cet accord définit les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques de la Caisse Régionale. Ces dispositions s'appliquent aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de la Caisse Régionale.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2019, la consultation sur les orientations stratégiques de la Caisse Régionale devient triennale modifiant ainsi l'article 1.2 de l'accord précité.

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'1 an, soit jusqu'au 31/12/2019.

- **Accord relatif aux Assistants de Service Clientèle du 05/09/2012, reconduit par avenant du 11/04/2017**

Le suivi prévu à l'article 2 de l'avenant du 11/04/2017 sera réalisé dans le cadre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'3 ans et 8 mois, soit jusqu'au 31/08/2022.

- **Accord relatif au droit à la déconnexion du 29/06/2017**

Le suivi prévu à l'article 2 sera réalisé dans le cadre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Par dérogation à l'article 9.1, la présente modification est conclue pour une durée d'1 an et 5 mois, soit jusqu'au 31/05/2020

- **Accord portant sur la durée des mandats des élus du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel du 03/10/2006**

Le présent accord met fin à cet accord conclu à durée indéterminée qui devient sans objet.

Article 7 – Le droit syndical au sein de la Caisse Régionale

ARTICLE 7-1 – Nombre de Délégués syndicaux

Le nombre de Délégués Syndicaux est de 2 titulaires et de 2 suppléants par Organisation Syndicale représentative, éventuellement augmenté d'un Délégué Syndical supplémentaire en vertu de l'article L. 2143-4 du Code du Travail (titulaire et suppléant).

ARTICLE 7-2 – Crédit d'heures

Il est attribué pour l'exercice de leurs fonctions dans le cadre de la circonscription de la Caisse Régionale, 32 heures mensuelles de délégation à chaque délégué syndical titulaire et 16 heures mensuelles à chaque Délégué Syndical suppléant.

Ces crédits d'heures s'entendent y compris les temps de déplacement.

Ces crédits d'heures seront pris, en priorité, par journée ou demi-journée.

ARTICLE 7-3 – Moyens matériels

Les Délégués Syndicaux disposent par Section Syndicale d'un local situé selon leur choix sur l'un des trois sites. Ils ont, par ailleurs, la possibilité de réserver une salle de réunion sur l'un des sites de la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale met à leur disposition une ligne téléphonique et prend à sa charge les frais de téléphone dans la mesure où aucun abus ne sera constaté. Elle met, en outre, à leur disposition un photocopieur sur chaque site abritant une Organisation Syndicale, un poste de travail avec Internet, les consommables et les fournitures de bureau, sous réserve qu'il ne soit pas constaté d'abus. La gestion et la maintenance du matériel informatique et téléphonique sont assurées par la Caisse Régionale.

Au cas où la Caisse Régionale appliquerait une facturation pour les prélèvements sur opérations bancaires, le prélèvement des cotisations syndicales en serait exonéré, de même que pour l'émission des chèques.

ARTICLE 7-4 – Publications syndicales

7.4.1 Affichage

Pour leurs communications, les Organisations Syndicales disposent chacune d'un panneau d'affichage par site et d'un panneau d'affichage syndical commun par agence, distinct de celui du CSE.

7.4.2 Tract papier / Intranet syndical

Elles peuvent utiliser les moyens de reproduction de la Caisse Régionale selon les procédures habituellement utilisées dans l'Entreprise (demande à transmettre à la Direction des Ressources Humaines). Pour la transmission de leurs correspondances, elles peuvent utiliser les navettes internes si

l'envoi est réalisé sous pli, par Unité (siège et agences), avec la griffe de l'organisation syndicale émettrice. Cette utilisation des navettes reste subordonnée au dépôt simultané des publications auprès de la Direction.

Ces moyens de l'entreprise seront utilisés dans la limite de 15 publications, de 4 pages maximum, par an et par organisations syndicales.

Ces diffusions (affichage, tracts papier) devront être conformes au respect des personnes en application de l'article L. 2142-5 du code du travail et de sa jurisprudence, c'est-à-dire ne pas contenir des affirmations injurieuses, calomnieuses ou diffamatoires, faute de quoi la Direction se réserve le droit de supprimer de manière transitoire ou définitive l'utilisation de ces moyens pour l'organisation syndicale qui aurait enfreint ces règles.

La publication d'un mot d'ordre de grève ne peut se faire que par affichage et/ou distribution aux accès de l'Entreprise.

Les parties étudieront la possibilité de mettre en place un espace intranet syndical qui pourrait à terme remplacer les diffusions par papier.

ARTICLE 7-5 – Fonctionnement des réunions de négociations

7.5.1 Composition de la Délégation Syndicale pour les réunions des Délégués Syndicaux

La Délégation Syndicale participant aux négociations avec la Direction est composée de :

- 2 Délégués Syndicaux (titulaires ou suppléants)
- le même nombre de salariés que de Délégués Syndicaux composant la Délégation Syndicale (Délégués Syndicaux, élus ou autre).

7.5.2. Moyens de la Délégation Syndicale

Chaque Délégation Syndicale disposera d'1 jour supplémentaire de délégation par réunion de négociation et par organisation syndicale (pris par journée ou demi-journée).

Si d'autres réunions de négociation sont organisées au cours de l'année, 1 jour par réunion sera rajoutée au crédit de la Délégation Syndicale.

Les frais de déplacement et de repas inhérents à la réunion de négociation avec la Direction seront pris en charge par la Caisse Régionale.

7.5.3. Convocation aux réunions de négociation

La convocation aux réunions, accompagnée des documents de travail, sera adressée aux Délégués Syndicaux 15 jours avant la tenue de la réunion.

Dans les 72 heures suivant cette convocation, chaque organisation syndicale adressera à la Direction la liste des collaborateurs composant la Délégation Syndicale.

A réception de cette information, la Direction informera les Responsables des collaborateurs composant la Délégation Syndicale sans mandat de Délégué Syndical ou de Représentation du Personnel de leur participation à cette réunion.

7.5.4. Lieu des réunions de négociations

Les réunions de négociation se tiendront alternativement, à TROYES ou DIJON, sauf circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 7-6 – Le Représentant de la Section Syndicale (RSS)

En application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, les syndicats non représentatifs, constituant une section syndicale, pourront désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de la Caisse Régionale.

Chaque représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Les moyens dont il bénéficie sont déterminés par le Code du Travail.

Article 8 – Dispositions communes

ARTICLE 8-1 – Gestion des heures de délégation

8.1.1. Déclaration et suivi

Au plus tard le 10 du mois suivant, les représentants du Personnel, titulaires et suppléants, les représentants syndicaux, et les Délégués Syndicaux titulaires et suppléants adressent à la Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales, l'état de l'utilisation de leurs crédits d'heures selon le bordereau dédié.

Une solution dématérialisée sera recherchée.

Un référent sera désigné au sein de chaque organisation syndicale pour être l'interlocuteur sur le suivi des déclarations.

8.1.2. Spécificité pour les salariés disposant d'une convention de forfaits en jours

Pour les membres du CSE relevant d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, le crédit d'heures est décompté en demi-journées.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

ARTICLE 8-2 – Gestion des frais de déplacement

Pendant les crédits d'heures, les représentants du personnel et les délégués syndicaux bénéficient des mêmes dispositions que l'ensemble du personnel au regard des assurances des personnes et des véhicules. En cas d'accident pendant l'exercice des mandats, une déclaration d'accident du travail sera effectuée auprès de la MSA par le service Gestion des Ressources Humaines.

La Caisse Régionale prend en charge les frais de déplacement et de repas :

- occasionnés lors des réunions convoquées par la Direction et lors des réunions de Commissions du CSE prévues ci-dessus ;
- à raison de 2 trajets par mois par membres titulaires du CSE ;
- à raison de 1 trajet par mois par membres suppléants du CSE ;
- à raison de 1 trajet par mois par Représentants Syndicaux du CSE ;
- à raison de 3 trajets par mois pour le Secrétaire du CSE et 1 trajet par mois pour le Trésorier du CSE afin de se rendre sur un site du CSE ;
- à raison d'1 trajet par mois pour les Délégués Syndicaux Titulaires et Suppléants.

Ces frais sont pris en charge sur la base du barème en vigueur au sein de la Caisse Régionale.

Pour le remboursement de leurs frais de déplacement et de repas, les Représentants du Personnel saisiront leur demande dans le Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH), qui sera soumise à la validation du service Gestion des Ressources Humaines – Pôle Relations Sociales, accompagnée des justificatifs nécessaires.

Article 9 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord

ARTICLE 9-1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Trois mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue d'examiner les résultats obtenus et, le cas échéant, renégocier l'accord.

ARTICLE 9-2 – Suivi et révision de l'accord

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

ARTICLE 9-3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

ARTICLE 9-4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 10 – Publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément à l'article L2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

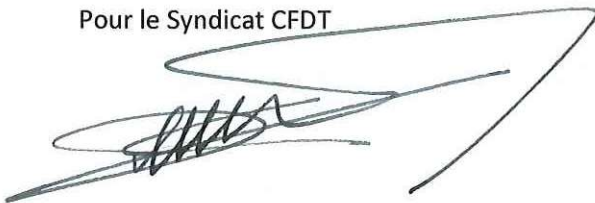
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 20 septembre 2018

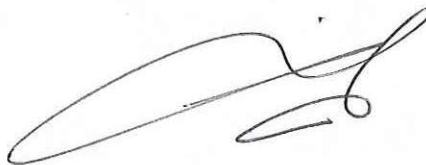
Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



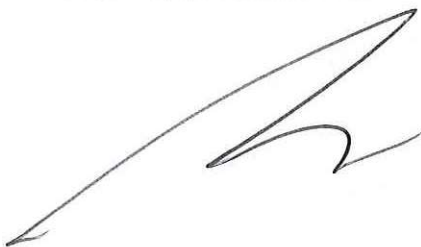
Pour le Syndicat CFTD



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat UNSA/CA

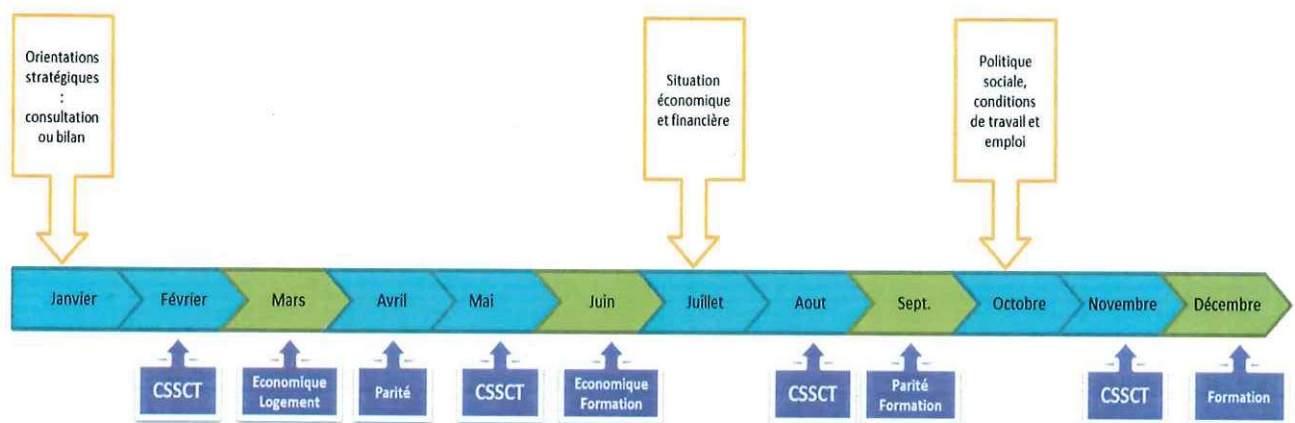


Annexe 1 : Tableau récapitulatif des crédits d'heures et déplacements pris en charge

Mandats	Crédit d'heures	Frais de déplacement pris en charge par la Direction ¹
Elus CSE Titulaires	28 h/mois	2 trajets/ mois
Secrétaire CSE	+ 32 h/mois	+ 3 trajets/mois
Trésorier CSE	+ 16 h/mois	+ 1 trajet/mois
Elus CSE Suppléants	4 h/mois	1 trajet / mois
Représentants syndicaux au CSE	20 h/mois	1 trajet / mois
CSST	8 h/mois	-
Commission Formation		3 réunions / an
Commission Economique		2 réunions / an
Commission Parité		2 réunions / an
Commission Logement		2 réunions / an
Commission Restaurant		1 réunion / an
Commission Mutuelle		2 réunions / an
Commission Activité sociale et culturelle		4 réunions / an
Délégué Syndical titulaire	32 h/mois	1 trajet/mois
Délégué Syndical suppléant	16 h/mois	1 trajet/mois

¹ Frais de déplacement pris en charge en plus de ceux liées aux réunions du CSE, de la CSSCT et de négociations convoquées par la Direction.

Annexe 2 : Planning annuel indicatif des réunions du CSE



- Réunion ordinaire du CSE
- Réunion du CSE tout ou partie consacrée aux questions liées à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail
- Bloc de consultation
- Commissions CE obligatoires

74 bc LM 03