

Accord sur le Dialogue Social

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie

Entre les soussignés :

La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL NORMANDIE**, dont le Siège est situé à CAEN, Esplanade Brillaud de Laujardière, représentée par Monsieur Jean-Michel GERGELY, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint,

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales représentatives** ci-après désignées au sens de l'article L. 2122-1 du Code du Travail :

- CFDT :
Représenté par Monsieur Vincent LAGARDE
Agissant en qualité de Délégué Syndical
- SNECA/CGC :
Représenté par Monsieur Jérôme HEURTEVENT
Agissant en qualité de Délégué Syndical
- SUD :
Représenté par Monsieur Denis MARION
Agissant en qualité de Délégué Syndical
- UNSA :
Représenté par Madame Valérie BUNEL-LEMOINE
Agissant en qualité de Déléguée Syndicale

tous dûment mandatés par leurs organisations

D'autre part,

Il a été conclu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Ordonnances Macron » emportent réforme du droit du travail, en s'inscrivant dans la continuité des réformes sociales précédentes :

- Loi du 20 août 2008 : portant rénovation de la démocratie sociale,
- Loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », relative au dialogue social et à l'emploi,
- Loi du 8 août 2016, dite « loi Travail » ou loi « El Khomri ».

DN RE LH ST Y

Ces ordonnances font suite à des réformes successives sur le dialogue social d'entreprise. En matière de négociation collective, elles prévoient une primauté de la négociation d'entreprise et introduisent une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise.

A ce titre, cette dernière réforme implique spécialement le regroupement des 3 instances représentatives du personnel (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) afin de créer une nouvelle instance représentative du personnel, unique : le Comité Social et Economique (CSE), doté d'un large champ de compétences.

Aussi la nouvelle instance unique doit permettre de poursuivre un dialogue social constructif et responsable, tenant compte des enjeux inhérents à notre environnement économique, technologique et sociétal.

En effet, notre Caisse Régionale évolue dans un contexte très concurrentiel, doit également faire face aux mutations technologiques, techniques et comportementales qui impactent l'ensemble du secteur bancaire. Il relève donc de la responsabilité de chacun des acteurs de l'entreprise de s'adapter dans un contexte et des délais contraints par ces évolutions technologiques caractérisées par leur rapidité.

En rappelant notre modèle de Banque coopérative, aux valeurs mutualistes, les parties au présent accord soulignent leur attachement à des relations sociales de qualité et de proximité, contribuant à la performance économique et sociale de l'entreprise.

C'est à ce titre qu'il a été institué au sein de l'entreprise un Pacte social formalisant les devoirs et droits des salariés vis-à-vis de l'entreprise ainsi que les devoirs et droits de l'entreprise vis-à-vis des salariés. Les parties au présent accord formulent l'intention de poursuivre la construction de ce Pacte social, porteur de bien-être, de progrès social et de performance pour l'entreprise.

Dès lors, les principaux objectifs du présent accord sont :

- de déterminer une nouvelle organisation d'un dialogue social efficace et de qualité dans l'entreprise,
- d'organiser la mise en place et le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE),
- de convenir du contenu et de la périodicité des consultations récurrentes du CSE,
- de convenir des modalités des négociations obligatoires.

La conclusion du présent accord s'inscrit naturellement dans la perspective des élections professionnelles à venir au sein de notre Caisse Régionale en mars - avril 2019, lesquelles vont entraîner la mise en place du CSE.

En outre, pour avoir une connaissance globale des dispositions négociées régissant le dialogue social au sein de notre Caisse Régionale, il convient de se référer, en complément du présent accord :

- à l'accord relatif au droit syndical, conclu le 21 juin 2017,
- à l'accord relatif aux parcours professionnels et à l'exercice des mandats des élus et titulaires de mandats syndicaux, conclu le 16 juillet 2018.

Enfin, les parties rappellent que, si les ordonnances « Macron » ouvrent le champ de la négociation collective, celui-ci demeure encadré par des dispositions légales d'ordre public d'une part, et par les

DA PERU & G

dispositions supplétives du Code du Travail d'autre part, lesquelles ont vocation à trouver application à défaut de disposition expresse prévue par accord.

Chapitre 1 : Le Comité Social et Economique – le CSE

1/ Composition du CSE :

Le CSE est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de 3 collaborateurs au maximum.

La délégation du personnel est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

En application des articles L 2315-7 et R 2314-1 du Code du Travail, le nombre de membres est fixé à 22 titulaires et 22 suppléants, compte tenu de l'effectif de la Caisse Régionale.

Un membre suppléant peut assister aux réunions du CSE uniquement dans le cas où il remplace un membre titulaire absent.

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

Si les représentants syndicaux titulaires assistent aux réunions du CSE, en revanche, un représentant syndical suppléant peut assister aux réunions du CSE uniquement dans le cas où il remplace le représentant syndical titulaire.

Ces représentants syndicaux sont choisis parmi les salariés de l'entreprise et doivent remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L 2314-19 du Code du Travail.

Au cours de la 1^{ère} réunion du CSE suivant les élections, le comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

En outre, il est possible pour le CSE de désigner, parmi ses membres titulaires et suppléants, un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint.

2/ Durée et nombre de mandats :

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE est de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales applicables, le nombre de mandats successifs est limité à 3.

Enfin, il est rappelé que les élus conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

3/ Fonctionnement :

- Règlement intérieur :

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 confiées. Il est

ON PEUT ... 4

rappelé que le règlement intérieur ne peut pas comporter d'obligations non prévues par les dispositions légales.

- **Réunions :**

Le CSE se réunit, sur convocation de l'employeur, 12 fois dans l'année, soit 1 réunion chaque mois, dans le cadre de ses réunions ordinaires.

Les parties conviennent également que 4 des réunions annuelles, soit 1 réunion chaque trimestre civil, portent en partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ces réunions sont l'occasion, notamment, de consulter le CSE dans les domaines relevant de sa compétence et pour lesquels les travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail constituent un éclairage.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le président et le secrétaire du CSE.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou réglementaire ou par un accord collectif sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué à tous les membres du CSE, élus titulaires, suppléants, représentants syndicaux titulaires et suppléants.

Les parties conviennent que par principe, la communication de l'ordre du jour ainsi que des dossiers impliquant la consultation du CSE intervient 7 jours avant la réunion, et par exception, au moins 3 jours avant la réunion.

S'agissant des sujets relevant des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ils sont communiqués aux membres du CSE au moins 15 jours avant chaque réunion du CSE traitant de ces sujets.

Sont destinataires de l'ordre du jour et invités à ces réunions du CSE, au moins 15 jours avant sa tenue :

- Les membres du CSE,
- Le médecin du travail,
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail et l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail,
- L'agent de contrôle de l'Inspection du travail,
- Le conseiller MSA prévention des risques.

Seuls les membres titulaires du CSE, élus et représentants syndicaux, assistent aux réunions. Les suppléants, élus et représentants syndicaux, auxquels sont adressés les ordres du jour, ne sont présents en réunion du CSE qu'en cas de remplacement d'un titulaire absent.

Conformément aux dispositions légales, les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

DA PR U  Y

Au regard de l'ensemble des attributions du CSE, le déroulement de la réunion se décomposera en 2 volets, voire 3 volets lors des réunions comprenant les sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

- **1^{er} volet** : les sujets d'informations et de consultations récurrentes et ponctuelles relevant des attributions du CSE,
- **2^{ème} volet** : les sujets de santé, sécurité et conditions de travail – chaque trimestre,
- **3^{ème} volet** : la présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des accords applicables dans l'entreprise.

La présentation de ces réclamations donne lieu à un envoi préalable de questions écrites par les élus à la Direction des Ressources Humaines (DRH), au moins 8 jours avant la réunion du CSE.

Les réponses de la Direction fournies en séance sont intégrées dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), y compris celles qui n'auraient pas été traitées lors de la réunion du CSE, dans les 7 jours suivant ladite réunion. De manière concomitante, la DRH communique à l'ensemble de l'entreprise le document présentant l'intégralité des questions – réponses.

Compte tenu de l'ensemble des attributions de cette instance unique, chaque réunion mensuelle du CSE se tiendra à partir de 9 h 30, et jusqu'à 17 h 30 si besoin, en fonction du déroulement des échanges. En cas de nécessité, afin de mener les échanges à leur terme, il sera possible de clôturer la réunion au plus tard à 18 h 00.

- **Procès-verbal des réunions :**

Les parties conviennent de procéder à l'enregistrement de l'ensemble des échanges verbaux intervenant en réunion, aux fins d'établissement du procès-verbal par le secrétaire du CSE.

Il appartient à ce dernier de communiquer le procès-verbal à la DRH dans les 15 jours suivants la réunion, afin d'être approuvé lors de la réunion suivante. Ce principe pourra être aménagé dans certaines situations tenant au calendrier des réunions du CSE. En toutes hypothèses, il incombe au secrétaire du CSE de communiquer le procès-verbal de la réunion à la DRH au plus tard 1 mois après la tenue de la réunion, afin d'être approuvé lors de la prochaine réunion du CSE.

En vue de leur approbation, la DRH assure la mise à disposition dans la BDES des procès-verbaux auprès de l'ensemble des membres du CSE.

4/ Secret professionnel et discrétion :

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel et bancaire s'agissant de toutes les informations dont ils ont connaissance en lien avec l'activité de la Caisse Régionale.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction.

DN PR  4

Il est spécialement souligné, qu'en toutes hypothèses, la confidentialité doit être assurée par l'ensemble des représentants du personnel s'agissant des dossiers communiqués par la DRH préalablement à une réunion d'information du CSE ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, jusqu'à l'issue du déroulement de ladite réunion.

5/ Les moyens du CSE :

A titre liminaire, il est rappelé que le temps passé en réunion par les élus et représentants syndicaux est considéré comme du temps de travail effectif.

Ce principe est applicable à toutes les réunions pour lesquelles les représentants du personnel sont convoqués par la Direction : réunions du CSE, de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, des commissions obligatoires supplémentaires prévues par le présent accord.

- **Heures de délégation et réunion de préparation :**

Chaque élu titulaire au CSE dispose de 26 heures de délégation par mois.

Chaque représentant syndical titulaire au CSE dispose de 20 heures de délégation par mois.

En permettant la désignation de représentants syndicaux suppléants au CSE, il est accordé à chacun d'eux 8 heures de délégation par mois.

En complément de ces moyens individuels, les membres du bureau du CSE bénéficient de 80 heures de délégation par mois, à se répartir librement entre eux, en informant préalablement la DRH des modalités de répartition retenues.

S'agissant des modalités d'utilisation des heures, il est précisé que les élus titulaires du CSE ont la possibilité de répartir, chaque mois, leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants (cette répartition n'étant pas ouverte avec les représentants syndicaux).

Cette répartition ne peut pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire, soit pas plus de 39 heures.

En outre, les élus titulaires du CSE peuvent annualiser l'utilisation de leur crédit d'heures de délégation, sur une période de 12 mois correspondant à l'année civile. En pratique, un élu titulaire peut donc reporter d'un mois sur l'autre le temps de délégation non utilisé durant le mois.

Cette utilisation ne peut pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire, soit pas plus de 39 heures.

Préalablement à chaque réunion du CSE, les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux titulaires et suppléants bénéficient de 1 journée de réunion dédiée à la préparation de la réunion du CSE.

Cette réunion peut être organisée à une date commune pour l'ensemble des élus ou à une date différente selon l'appartenance syndicale. Dans cette dernière hypothèse, chaque organisation syndicale définit une date commune à l'ensemble de ses représentants.

Enfin, les parties entendent rappeler, qu'en vertu de l'accord d'entreprise relatif au droit syndical conclu le 21 juin 2017, une réunion mensuelle syndicale ouverte à chaque membre élu, désigné ou représentant syndical, entraîne la prise en charge par l'entreprise des frais de déplacement et de repas au restaurant d'entreprise sur la base du barème de remboursements en vigueur.

Le temps passé à cette réunion mensuelle s'impute sur le crédit d'heures. Afin d'assurer leur bon niveau d'information transversale, chaque élu suppléant dispose de 32 heures de délégation par an afin de participer à certaines des réunions syndicales mensuelles.

Dans l'hypothèse où un élu suppléant ne participerait pas à une réunion de préparation de la réunion du CSE (*visée ci-dessus*), il pourra alors participer à une réunion syndicale mensuelle sans imputer le crédit d'heures spécifique annuel dont il dispose au titre de ces réunions syndicales mensuelles.

Qu'il s'agisse des réunions de préparation ou des réunions mensuelles syndicales, une feuille d'émargement est systématiquement transmise à la DRH suite à la tenue de chacune des réunions.

- **Formation des membres :**

Seuls les organismes de formation agréés sont habilités à dispenser les formations prévues ci-après :

Formation économique des élus titulaires du CSE :

Les élus titulaires du CSE bénéficient d'un stage de formation économique de début de mandat.

De manière plus favorable que les dispositions légales fixant à 5 jours la durée maximale de ce stage de formation économique, les parties conviennent d'accorder 3 jours supplémentaires de formation économique à chacun des élus titulaires. En outre, il est précisé que ces 8 jours de formation peuvent être suivis tout au long de la durée du mandat, et non seulement au début de ce dernier.

Cette mesure contribue donc à l'actualisation des connaissances des élus titulaires au CSE.

Bien que les dispositions légales prévoient un financement de cette formation par le CSE, la Direction s'engage, en vertu du présent accord, à financer l'intégralité des journées de formation suivies à ce titre.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévue par le Code du Travail (articles L 2145-5 et suivants).

Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des élus au CSE :

Les élus titulaires et suppléants au CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation se déroule sur une durée de 2 jours, consécutifs ou non.

Afin de renforcer cette formation pour les élus au CSE désignés membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, ils peuvent en bénéficier pour une durée de 5 jours, consécutifs ou non.

DN PEK  9

Financée par l'entreprise, cette formation est en priorité imputée sur le contingent du congé de formation économique sociale et syndicale.

6/ Les commissions du CSE :

- Les commissions obligatoires du CSE :

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail – la CSSCT :

En application de l'article L 2315-36 du Code du Travail, les parties conviennent de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) compétente pour l'ensemble de la Caisse Régionale.

Elle est présidée par l'employeur ou un représentant ayant reçu pouvoir à cet effet, qui peut être assisté de collaborateurs de la Caisse Régionale.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, élus et représentants syndicaux titulaires et suppléants, à la majorité des présents lors de la 1^{ère} réunion du CSE qui suit les élections professionnelles, pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus au CSE.

Les dispositions légales fixant à 3 minimum le nombre de membres de la CSSCT ne permettant pas de répondre de manière satisfaisante au sein de l'entreprise aux questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, les parties décident de porter à 8 le nombre de membres de la CSSCT, dont au moins 2 représentant le collège des cadres.

Les membres de la CSSCT désignent en leur sein un secrétaire et un secrétaire adjoint, chargés de rapporter au CSE les différents travaux d'instruction réalisés par la CSSCT.

Le secrétaire et son adjoint sont les interlocuteurs de la Direction pour la CSSCT.

Le secrétaire ou son adjoint assure la rédaction des comptes rendus des réunions de la CSSCT, leur transmission à la DRH ainsi qu'au secrétaire du CSE.

Les parties conviennent de réunir la CSSCT 4 fois par an, à chaque trimestre au cours duquel se tient la réunion du CSE dédiée en partie aux sujets de santé, sécurité et conditions de travail, en amont de celle-ci et dans la mesure du possible au moins 4 semaines avant la réunion du CSE.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT est communiqué à ses membres par la DRH 3 jours avant la tenue de la réunion.

En tant qu'émanation du CSE, la CSSCT a pour rôle principal de préparer les avis qui seront rendus par le CSE sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

En vertu du présent accord, la CSSCT se voit déléguer les attributions suivantes en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- projets ayant des incidences importantes sur la santé ou les conditions de travail,
- projets de travaux, de transfert ou de création d'agence,
- visites « terrain »,

- document unique d'évaluation des risques professionnels,
- programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- Rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- rapport annuel du médecin du travail,
- suivi des accidents du travail,
- suivi des incivilités,
- suivi de l'accord national sur les conditions de travail,
- Analyse du travail,
- Risque routier.

Indépendamment du crédit d'heures de délégation dont ils disposent en leur qualité d'élu au CSE (*crédit d'heures du titulaire ou crédit d'heures du suppléant attribué par le mécanisme de la mutualisation*), chacun des membres de la CSSCT se voit accorder,

- 8 heures par mois dédiées à la réalisation de visites « terrain »,
- 12 heures de délégation par an, pour assurer ses fonctions notamment au titre de sujets ou situations spécifiques, en complément du crédit d'heures prévu pour les membres du CSE.

Est alloué au secrétaire de la CSSCT, un crédit d'heures spécifique de 8 heures dans le mois suivant la réunion de la CSSCT, soit 4 fois par an, aux fins d'établissement des comptes rendus des réunions de la commission.

Outre cette journée dédiée aux visites « terrain », les membres de la CSSCT bénéficient d'une ½ journée de préparation préalable à chaque réunion de la CSSCT.

Enfin est-il rappelé que :

- chaque visite « terrain » nécessite la communication préalable à la DRH ainsi qu'au responsable de l'entité concernée d'un « ordre de mission » nominatif, au moins 8 jours avant la visite,
- un compte-rendu de chaque visite « terrain » est communiqué à la DRH dans le mois suivant la visite ;
- le temps passé en réunion de la CSSCT est considéré comme du temps de travail effectif.

Les commissions supplémentaires :

Outre la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, légalement obligatoire, les parties au présent accord conviennent de créer 5 commissions supplémentaires :

- La commission économique,
- La commission travail, (*égalité professionnelle, analyse du travail*)
- La commission formation,
- La commission sociale, (*mutuelle, logement, restaurant d'entreprise*)
- La commission travaux.

DN PR U J 9

Ces 5 commissions sont présidées par l'employeur ou un représentant ayant reçu pouvoir à cet effet, qui peut être assisté de collaborateurs de la Caisse Régionale.

Chacune d'elles est composée de 8 membres, désignés parmi les élus et représentants syndicaux au CSE – titulaires et suppléants – lors de la 1^{ère} réunion du CSE qui suit les élections professionnelles, pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus au CSE.

Les parties précisent que chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise est représentée au sein de chaque commission par au moins 1 membre parmi les 8.

Au sein de chacune des commissions, un référent est nommé parmi ses membres afin d'être l'interlocuteur de la Direction et du CSE.

Les travaux des différentes commissions font l'objet de comptes rendus adressés par le référent à la DRH et au secrétaire du CSE, dans les 8 jours suivant la réunion de la commission, pouvant donner lieu à délibération du CSE dans le cadre de ses attributions consultatives.

Afin de rédiger les comptes rendus des réunions de ces commissions, chaque référent bénéficie d'un crédit d'heures de délégation spécifique de 2 heures par réunion.

- **La Commission économique :**

Au sein de cette commission, sont spécialement examinées les données financières de la Caisse Régionale, en préparation de la consultation récurrente du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Cette commission se réunit 1 fois par an, avec la faculté de tenir 1 ou 2 réunions supplémentaires par an en fonction des besoins.

- **La commission travail :**

Est créée une commission travail, compétente pour examiner spécialement les sujets d'égalité professionnelle et d'analyse du travail.

Il appartient également à la commission travail de préparer la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette commission se réunit 2 fois par an, avec la faculté de tenir 1 réunion supplémentaire par an en fonction des besoins.

- **La Commission formation :**

Au regard des enjeux inhérents aux questions de formation, les parties décident de créer une commission dédiée, compétente pour examiner tous les sujets ayant trait au maintien et au développement des compétences de l'ensemble des salariés.

Cette commission se réunit 2 fois par an, avec la faculté de tenir 1 réunion supplémentaire par an en fonction des besoins.

DN P.E. M.  9

- **La Commission sociale :**

Au sein de cette commission, sont spécialement examinés les sujets tenant à la mutuelle, au logement et au restaurant d'entreprise.

Cette commission se réunit 2 fois par an, avec la faculté de tenir 1 réunion supplémentaire par an en fonction des besoins.

- **La Commission travaux :**

Sont examinés dans le cadre de cette commission : les projets de nouvelles agences, projets de nouveaux aménagements, projets de travaux au sein des locaux de l'entreprise, les comptes rendus des visites agences en ce qui concerne l'immobilier et la sécurité.

Cette commission se réunit 4 fois par an (à raison de 1 fois par trimestre), avec la faculté de tenir des réunions supplémentaires en fonction des besoins.

Il est rappelé que le temps passé en réunion de ces 5 commissions est considéré comme du temps de travail effectif.

En outre, pour favoriser les travaux et réflexions en amont de la présentation des dossiers, chacun des membres des commissions économique, sociale, travail, et formation bénéficie d'une ½ journée de préparation préalable à chaque réunion des dites commissions.

A l'issue des ½ journées de préparation des commissions, les membres reprennent leur poste de travail ou posent des heures de délégations. Il en va de même pour toutes les réunions de commissions qui se tiennent sur une ½ journée.

• **Les commissions facultatives du CSE :**

Il est convenu que le CSE peut prévoir dans son Règlement Intérieur, la création d'une ou plusieurs commissions facultatives, distinctes des cinq commissions supplémentaires ci-dessus.

Ces commissions se réunissent à l'initiative du CSE.

Les modalités pratiques de fonctionnement de ces commissions sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

Dans la mesure où ces commissions accomplissent des missions qui leur sont propres, et que certains membres ne disposent pas d'heures de délégation à titre individuel, un crédit d'heures de délégation global de 300 heures par an est accordé pour favoriser le bon fonctionnement de l'ensemble de ces commissions facultatives.

Il est précisé que les temps de trajets réalisés pour la gestion des actifs immobiliers détenus par le CSE ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures, Un « ordre de mission » nominatif doit être communiqué à la DRH préalablement au déplacement. En outre, un compte -rendu doit être présenté lors de la réunion du CSE du mois suivant le déplacement.

ON PEUT  4

7/ Les représentants du CSE au Conseil d'Administration de la Caisse Régionale :

Les parties rappellent, qu'en application de l'article L 2312-72 du Code du Travail, la délégation du personnel au Conseil d'Administration est de 4 membres.

En vertu de présent accord, les parties conviennent de la répartition de ces 4 membres selon les modalités suivantes : 1 de ces membres appartient au collège 1 (agents d'application), 2 de ces membres appartiennent au collège 2 (techniciens, analystes et animateurs) et le 4^{ème} membre au collège 3 (cadres).

8/ Les frais des représentants du personnel :

Pour l'exercice de leurs attributions, les élus et représentants syndicaux au CSE sont amenés à exposer des frais de déplacement et de repas que la Caisse Régionale s'engage à rembourser aux conditions et selon les modalités suivantes :

Il est tout d'abord souligné que les représentants du personnel, comme tous les salariés de l'entreprise, doivent se soucier en permanence d'engager les coûts de déplacement les moins élevés possibles. A ce titre, ils doivent autant que possible chercher à se regrouper dans un même véhicule lorsqu'ils se rendent vers un même lieu de réunion. Si tel n'était pas le cas, la DRH pourra être amenée à refuser la prise en charge des frais.

En application de la note de remboursement des frais professionnels, les représentants du personnel doivent utiliser prioritairement les véhicules d'entreprise mis à disposition de l'ensemble du personnel sur le site de Caen. L'indisponibilité d'un véhicule d'entreprise doit être justifiée au moyen d'une impression écran afin de pouvoir être remboursé des frais de déplacement.

Sont pris en charge par la Caisse Régionale, les frais réellement engagés et justifiés relatifs :

- aux réunions tenues à l'initiative de la Direction : réunions du CSE, de la CSSCT, des 5 commissions obligatoires supplémentaires, de négociations, du Conseil d'Administration, du conseil de discipline,
- aux réunions préparatoires aux réunions du CSE, de la CSSCT, des commissions économique, sociale, travail et formation, de négociations,
- aux visites « terrain » effectuées par les membres de la CSSCT, justifiées par un ordre de mission,
- aux réunions mensuelles syndicales,
- aux délégations AGRICA,
- aux réunions de la commission paritaire d'établissement,
- aux réunions des instances nationales suite à convocation.

Les remboursements de frais listés ci-dessus interviennent sur la base du barème de remboursement des frais (déplacements, repas et le cas échéant hébergement) en vigueur au sein de l'entreprise, et sur production de tous les justificatifs correspondants.

DN PEN  9

En outre, dès lors que la réunion ouvrant droit à remboursement de frais se tient sur le site de Caen, seuls les frais de repas pris au restaurant d'entreprise sont pris en charge par la Caisse Régionale.

Il est également rappelé que seuls les kilomètres parcourus en sus du trajet habituel domicile – lieu d'affectation (aller-retour), pour l'exercice des attributions des représentants du personnel, sont pris en charge par la Caisse Régionale.

En complément des dispositions ci-dessus, une note de service détaillant les modalités de remboursement des frais exposés par les représentants du personnel pour l'exercice de leurs missions sera communiquée à chacun d'eux après les élections professionnelles de mars - avril 2019.

9/ Les temps de déplacement inhérents à l'exercice des missions

Les temps de trajet qui excèdent la durée normale du trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel sont considérés comme du temps de travail effectif, ne s'imputant pas sur les crédits d'heures de délégation.

10/ Outil de déclaration d'absences des représentants du personnel

De façon à permettre le bon fonctionnement des agences et des entités, les représentants du personnel informent préalablement et dans un délai raisonnable, leur hiérarchie de leurs absences liées à leur mandat de représentant du personnel (convocation aux réunions, utilisation de leur crédit d'heures) en indiquant la durée prévisible de l'absence et le mandat de représentation au titre duquel l'absence intervient.

L'information se fait au moyen de la saisie dans l'outil péri-informatique de déclaration des absences IRP.

Cette procédure a pour objet d'articuler efficacement la vie professionnelle et l'engagement électif ou syndical grâce à l'information préalable des managers, la prise en compte du mandat dans l'organisation de l'équipe, l'adaptation des objectifs en fonction du temps d'absence lié au mandat par rapport au temps de présence contractuel du salarié...

Elle a également pour objet de faire bénéficier les intéressés des assurances et couvertures sociales.

Cet outil ainsi que le guide d'utilisation est mis à la disposition de tous les représentants du personnel.

A défaut d'utilisation de l'outil de déclaration des absences IRP, la DRH – entité Relations Humaines et Sociales - se rapprochera du salarié afin qu'il justifie de son absence à son poste de travail.

11/ La Base de Données Economiques et Sociales - BDES

Par le présent accord, les parties conviennent de maintenir l'architecture de la Base de Données Economiques et Sociales en vigueur au sein de la Caisse Régionale, dans la mesure où elle permet la mise à disposition de l'ensemble des informations destinées à l'information et/ou la consultation des représentants du personnel.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'DRH' followed by a stylized signature and the number '4'.

12/ Les moyens financiers du CSE :

Le budget du CSE comprend la subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC), lesquelles sont calculées sur la base de la masse salariale définie ci-après.

- La masse salariale de référence

Pour le calcul des budgets du CSE, la masse salariale brute de référence 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, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (base DSN).

- La subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est d'un montant correspondant à 0,22 % de la masse salariale brute de l'année, conformément aux dispositions du Code du travail.

Ces sommes sont versées en début d'année et sont assises sur la masse salariale de l'année précédente. Une régularisation intervient en janvier de l'année suivante.

- La contribution aux activités sociales et culturelles

En début d'année, la Caisse Régionale verse au CSE sa contribution au budget des activités sociales et culturelles, conformément aux modalités de calcul prévues par la Convention Collective Nationale.

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.

Ces sommes sont versées en début d'année et sont assises sur la masse salariale de l'année précédente. Une régularisation intervient en janvier de l'année suivante.

DN PE 

Calendrier type indicatif – CSE avec sujets CSSCT :

J-31	Envoi de l'ordre du jour de la CSSCT
J-28	Réunion de la CSSCT
J-17	Transmission du compte-rendu de la CSSCT au secrétaire du CSE et à la DRH
J-15	Envoi de l'ordre du jour de la réunion CSE – Volet SSCT
Entre J -14 et J-8	Réunion mensuelle syndicale + envoi des questions – réclamations individuelles ou collectives à la DRH
J-7	Envoi de l'ordre du jour de la réunion CSE – version exhaustive + Envoi des dossiers de consultation de la DRH aux membres du CSE
Entre J-6 et J-1	Réunion de préparation de la réunion du CSE
Entre J-3 et J-1	Communication par la DRH de l'ensemble des questions – réclamations individuelles ou collectives reçues aux membres du CSE + Réponses de la Direction
J	Réunion du CSE – Jeudi
J+7	Mise à disposition dans la BDES de l'ensemble des réponses de la Direction aux questions - réclamations individuelles ou collectives
J+15 max J+30	Communication du PV de la réunion du CSE par son secrétaire à la DRH

Chapitre 2 : Les modalités des 3 grandes 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 et leurs conséquences (bloc 1),
- sur la situation économique et financière de l'entreprise (bloc 2),
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (bloc 3).

Dans un souci d'efficacité de ces consultations, les parties au présent accord conviennent de l'importance d'en définir précisément la périodicité et les modalités, le contenu informatif et les délais.

1/ Périodicité des 3 grandes consultations :

La périodicité de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences (bloc 1) est fixée tous les 2 ans, étant précisé qu'une consultation intermédiaire partielle, portant sur le bilan du plan de développement des compétences de l'année N ainsi que les orientations générales du développement des compétences pour l'année N+1, interviendra entre 2 consultations sur le bloc 1.

DN PEU 

A cet égard, les parties soulignent l'importance du développement des compétences des salariés de l'entreprise, et la volonté de consulter chaque année les représentants du personnel sur la formation compte tenu des enjeux associés.

La périodicité de la consultation relative à la situation économique et financière de l'entreprise (bloc 2) est annuelle.

Parallèlement, les parties conviennent d'assurer une information trimestrielle des membres du CSE sur les résultats de l'activité commerciale et les résultats financiers de la Caisse Régionale.

La périodicité de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (bloc 3) est annuelle.

Avant le 31 décembre de l'année N, la DRH s'engage à communiquer aux membres du CSE le calendrier des réunions du CSE et de la CSSCT de l'année N+1.

Pour chacun des blocs de consultations du CSE, les parties définissent les périodes de consultations comme suit :

- Bloc 1 : les orientations stratégiques et leurs conséquences, tous les 2 ans :
 - la consultation s'étalera sur 2 mois: décembre de l'année N et janvier de l'année N+1.
- Bloc 2: la situation économique et financière, tous les ans:
 - la consultation s'étalera sur 2 mois: juin et juillet.
- Bloc 3: la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, tous les ans:
 - la consultation s'étalera sur 3 mois : avril, mai et juin.

Les deux premières réunions seront des réunions d'informations et l'avis du CSE sera recueilli lors de la 3^{ème} réunion.

Compte tenu de la période retenue pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

- le plan de développement des compétences de l'année N fera l'objet d'une consultation spécifique entre décembre de l'année N-1 – et février de l'année N, la consultation du CSE intervenant au plus tard en février.

2/ Contenu des informations communiquées :

Par le présent accord, les parties entendent déterminer le contenu des informations qui sont communiquées aux membres du CSE au titre de chacune des 3 grandes consultations.

① Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences – bloc 1:

- les orientations stratégiques de la Caisse Régionale,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- le bilan du plan de développement des compétences de l'année N ainsi que les orientations générales du développement des compétences pour l'année N+1.

DN - PEU 4

2 Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise – bloc 2:

- le rapport de gestion, les rapports des commissaires aux comptes.

En parallèle de cette consultation, les parties rappellent que le CSE dispose d'une information trimestrielle sur les résultats de l'activité commerciale et les résultats financiers de la Caisse Régionale.

3 Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : bloc 3:

- le bilan social de l'année N-1,
- le rapport sur l'égalité professionnelle,
- le rapport sur l'emploi,
- le rapport sur le travail à temps partiel,
- le rapport sur l'alternance
- les informations liées à l'emploi des travailleurs handicapés,
- *le plan de développement des compétences fait l'objet d'une consultation spécifique*
- le rapport annuel du Médecin du travail,
- le rapport et le programme annuels de prévention présentés en CSSCT.

Les informations liées à l'ensemble des consultations sont communiquées aux membres du CSE par la mise à disposition des documents dans la Base de Données Economiques et Sociales – BDES – ce dont les membres sont informés par mail.

Les parties conviennent que le point de départ du délai de consultation dont dispose le CSE est la date à laquelle la Direction a remis toutes les informations nécessaires à la consultation.

Chapitre 3 : Les modalités des négociations obligatoires

Pour mémoire, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 (articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail) a eu notamment pour objectif de simplifier les obligations en matière de négociations, et a prévu le regroupement des négociations obligatoires d'entreprise autour de 3 thèmes, selon les périodicités suivantes :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (annuelle)
- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail, et le droit à la déconnexion (annuelle)
- la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (triennale).

1/ Périodicité des négociations :

Par le présent accord, les parties décident de reprendre les dispositions relatives au déroulement des négociations prévues par notre accord d'entreprise conclu le 14 mars 2017 pour la mise en œuvre de la loi « Rebsamen ».

Dès lors, les thèmes de négociations annuels sont portés à une périodicité triennale, à l'exception de la négociation relative aux salaires demeurant une négociation annuelle.

En outre, la périodicité triennale prévue légalement pour les thèmes de la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est maintenue.

Avant le 31 décembre de l'année N, la DRH s'engage à communiquer aux Délégués Syndicaux un calendrier prévisionnel des réunions de négociations de l'année N+1. En fonction du déroulement des négociations, des réunions supplémentaires peuvent être tenues.

Les réunions de négociation sur le thème de la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée se tiennent lors du 1^{er} trimestre de l'année, étant précisé que :

- La négociation annuelle sur les salaires de l'année N se tient au cours du 4^{ème} trimestre de l'année N-1 ;
- La négociation (triennale) sur la répartition de la valeur ajoutée (intéressement – participation – PEE - PERCO) peut se prolonger jusqu'au 1^{er} juin.

Les réunions de négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion se tiennent lors des 2^{ème} et 3^{ème} trimestres de l'année.

Les réunions de négociation sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels se tiennent lors du 4^{ème} trimestre de l'année.

2/ Contenu des négociations obligatoires :

Les parties entendent définir le contenu de chacun des 3 thèmes de négociations comme suit :

❶ La négociation sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée porte sur :

- Les salaires effectifs,
- La durée effective du temps de travail, l'organisation du temps de travail,
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

❷ La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail, et le droit à la déconnexion porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- La protection sociale complémentaire des salariés,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination (recrutement, emploi et accès à la formation professionnelle),
- Le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi,
- Le droit à la déconnexion.

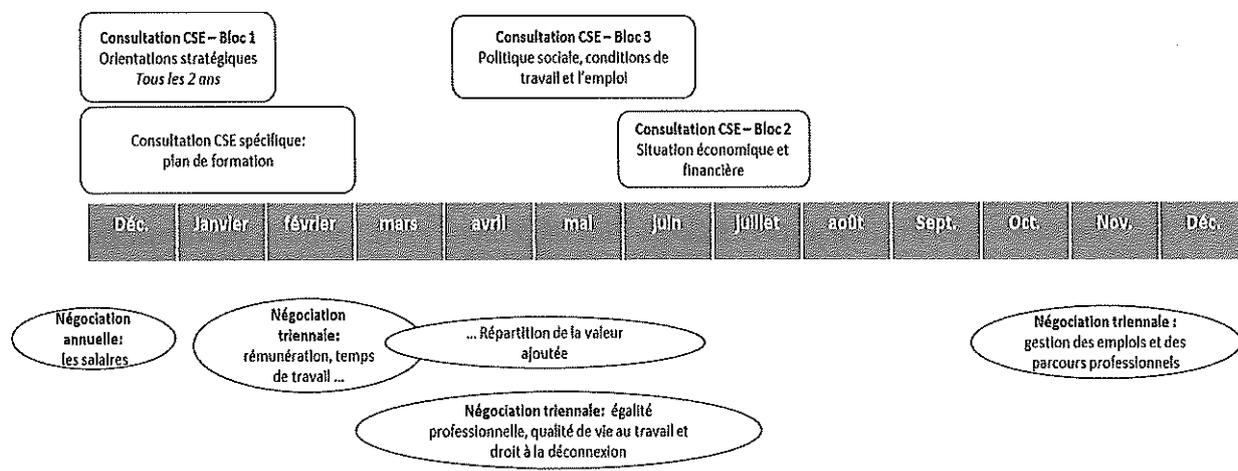
3 La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels porte sur :

- La GPEC – et la formation professionnelle,
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

En complément de ces négociations obligatoires, la Direction et les Délégués Syndicaux définissent en début de chaque année d'autres thèmes de négociations facultatifs pour l'année considérée.

Enfin, les parties conviennent de valoriser les accords d'entreprise au travers d'une communication qui viendra enrichir notre Pacte Social, dont l'intégralité du contenu est diffusé sur Facilit'RH.

Synthèse – Calendrier annuel de consultations et négociations:



DN PB U... 9

1/ Durée de l'accord et renouvellement :

Le présent accord s'applique à compter de la mise en place du premier CSE et pour une durée de 4 ans.

Afin d'en renouveler l'application à chaque fois pour une nouvelle durée de 4 ans, les parties signataires se réuniront au cours de sa dernière année d'application.

A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du Travail.

2/ Dépôt de l'accord :

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par les soins de la Caisse Régionale de Normandie, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – unité territoriale du Calvados :

- une version sur support électronique,
- une version anonymisée, dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphe ou signatures de personnes physiques, qui sera rendue publique sur le site de Légifrance.

Un exemplaire sur support papier sera également adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen dont ressort la Caisse Régionale de Normandie.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale et fera également l'objet d'une publication sur Facilit'RH.

Fait à Caen, le 3 décembre 2018

En 6 exemplaires originaux,

Le Directeur Général Adjoint de la CRCAM Normandie
Monsieur Jean-Michel GERGELY

Pour CFDT
Monsieur Vincent LAGARDE

Pour SUD
Monsieur Denis MARION

Pour SNECA/CGC
Monsieur Jérôme HEURTEVENT

Pour UNSA
Madame Valérie BUNEL-LEMOINE

M. Patrick ESSARQUE