

**ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA MISE EN PLACE DU  
CSE AU SEIN DU  
CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE**

Entre le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE dont le Siège Social est situé à Aix-en-Provence, 25, chemin des trois cyprès, représenté par Monsieur Alain GONNARD, Secrétaire Général

*D'une part,*

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES représentatives ci-après, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

*Julien DALAFOSSE*

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL (C.F.T.C.A.M.) représentée par :

*ERIC SCHUER*

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE (S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

*Serge Rio*

Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE CREDIT AGRICOLE – CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (S.N.E.C.A - CFE - C.G.C.) représenté par : *Marlène DESLAUNDES*

*D'autre part,*

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales 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 des prochaines élections professionnelles prévues en décembre 2019.

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

La Caisse Régionale évolue sur un territoire dynamique et également très concurrentiel. Elle doit s'adapter aux mutations technologiques et comportementales qui impactent l'ensemble du secteur bancaire.

Les parties signataires souhaitent renforcer, par cet accord, le dialogue social dans l'entreprise avec une approche qualitative et constructive permettant la conciliation de l'économique et du social afin de pérenniser et d'accroître la performance de la Caisse Régionale.

C'est ainsi qu'après avoir défini une méthodologie de travail et fixé le périmètre du présent accord au cours de la réunion du 7/12/18, les partenaires sociaux et la Direction de CAAP se sont retrouvés lors de 7 séances de négociation et d'une réunion technique afin de convenir ensemble

- d'un cadre juridique du dialogue social adapté aux réalités locales de l'Entreprise,
- avec l'ambition partagée d'un dialogue social constructif, adapté à l'environnement économique et social de l'entreprise, et tourné vers sa performance, dans le respect des femmes et des hommes,
- et la nécessité d'échanger des informations utiles pour rendre des avis éclairés.

Il est enfin rappelé que la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence constitue une entité juridique, économique et sociale unique avec, par voie de conséquence, un principe d'unicité des instances représentatives du personnel.



## Sommaire

<b>CHAPITRE 1 : LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)</b>	page 6
---	--------

### **SECTION 1 : INFORMATIONS ET CONSULTATIONS DU CSE**

page 6

#### ARTICLE 1 : LES CONSULTATIONS RECURRENTES DU CSE

1. Consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise
2. Consultation sur la situation économique et financière
3. Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
  - 3.1. Consultation sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, l'égalité entre les femmes et les hommes, la durée du travail
  - 3.2. Consultation sur la formation professionnelle
  - 3.3. Consultation sur la politique en matière de santé, de sécurité et conditions de travail
  - 3.4. Consultation sur l'affectation du 1% logement

#### ARTICLE 2 : LES CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

1. La nature et canal de mise à disposition, délais de consultation
2. La nature des informations communiquées

### **SECTION 2 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES**

page 11

<b>CHAPITRE 2 : LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE</b>	page 12
--	---------

page 12

### **SECTION 1 : COMPOSITION**

page 12

#### ARTICLE 1 : DELEGATION EMPLOYEUR

#### ARTICLE 2 : DELEGATION DU PERSONNEL

1. Participation aux réunions
2. Secrétaire et trésorier
3. Représentants du CSE au Conseil d'Administration

#### ARTICLE 3 : REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE

### **SECTION 2 : DUREE - NOMBRE DE MANDATS - REMPLACEMENT**

page 13

#### ARTICLE 1 : DUREE DES MANDATS

#### ARTICLE 2 : FIN DES MANDATS

#### ARTICLE 3 : REMPLACEMENT EN COURS DE MANDAT

CA J A M M

### **SECTION 3 : LES MOYENS DU CSE**

page 14

#### ARTICLE 1 : HEURES DE DELEGATION

1. Crédits d'heures
2. Répartition des heures de délégation entre les membres du CSE
3. Suivi et décompte des heures de délégation

#### ARTICLE 2 : RESSOURCES DU CSE

1. Masse salariale de référence
2. Subvention de fonctionnement
3. Contribution aux activités sociales et culturelles (ASC)
4. Responsabilité civile du CSE

#### ARTICLE 3 : MOYENS MATERIELS DU CSE

#### ARTICLE 4 : MOYENS DE COMMUNICATION DU CSE

#### ARTICLE 5 : LIBERTE ET FRAIS DE DEPLACEMENT

### **SECTION 4 : FONCTIONNEMENT DU CSE**

page 18

#### ARTICLE 1 : REGLEMENT INTERIEUR

#### ARTICLE 2 : REUNIONS

1. Lieu et fréquence des réunions
2. Ordre du jour
3. Procès-verbal des réunions
4. Votes et délibérations
5. Réunions préparatoires du CSE

#### ARTICLE 3 : FORMATION DES MEMBRES DU CSE

1. Formation économique des titulaires du CSE
2. Formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

#### ARTICLE 4 : SECRET PROFESSIONNEL ET DISCRETION

#### ARTICLE 5 : COMMISSIONS DU CSE

1. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)
2. Commission Emploi, égalité professionnelle, temps de travail
3. Commission Formation
4. Commission Mutuelle
5. Commission Transformation
6. Commission activités sociales et culturelles

GA JN HD M

**CHAPITRE 3 : LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) page 26**

**SECTION 1 : SUPPORT ET MODALITES D'ACCES A LA BDES** page 26

**SECTION 2 : STRUCTURE DE LA BDES** page 27

**SECTION 3 : CONTENU DE LA BDES** page 27

ARTICLE 1 : RUBRIQUE INFORMATIONS ET CONSULTATIONS DU CSE

ARTICLE 2 : RUBRIQUE INFORMATIONS RELATIVES A LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

ARTICLE 3 : RUBRIQUE « THEMES OBLIGATOIRES DU CODE DU TRAVAIL »

**CHAPITRE 4 : ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL** page 29

ARTICLE 1 : PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 2 : ACCOMPAGNEMENT EN DEBUT DE MANDAT

ARTICLE 3 : ACCOMPAGNEMENT EN COURS DE MANDAT

ARTICLE 4 : ACCOMPAGNEMENT A L'ISSUE DU MANDAT

ARTICLE 5 : ACTION DE SENSIBILISATION DES MANAGERS ET DES EQUIPES

**CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES** page 32

ARTICLE 1: CLAUSE DE « BONNE CONDUITE »

ARTICLE 2: CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD, REVISION

ARTICLE 4: DEPOT ET PUBLICITE

SRJ A TD M

## **CHAPITRE 1 : LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CSE**

### **SECTION 1 : INFORMATIONS ET CONSULTATIONS DU CSE**

#### **ARTICLE 1 : LES CONSULTATIONS RECURRENTES DU CSE**

Conformément aux dispositions légales en vigueur au jour du présent accord, le CSE est obligatoirement consulté, de façon récurrente sur :

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

Les partenaires sociaux conviennent, dans l'objectif d'un dialogue social efficace, de définir, d'aménager la périodicité des consultations et de préciser le contenu des informations utiles à des échanges constructifs en vue d'un avis éclairé.

#### **1. Consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise**

Cette consultation porte sur les contours et ambitions des projets stratégiques envisagés, notamment dans le cadre du projet d'entreprise défini par la Caisse Régionale, au regard de l'environnement économique, financier et concurrentiel dans lequel elle s'inscrit.

Les parties considèrent que les informations utiles à cette consultation sont les suivantes :

- éléments de contexte (secteur bancaire, PNB, évolution des taux, réglementations...),
- volet relatif au projet d'entreprise dans l'ensemble de ses aspects (développement, organisationnels, financiers...).

Cette consultation étant intimement liée au projet d'entreprise, les parties conviennent, sauf situation exceptionnelle, de l'intérêt de retenir une périodicité triennale pour cette consultation.

La situation exceptionnelle s'entend de toute situation qui conduirait à remettre en cause, significativement, pour des raisons endogènes et/ou exogènes, les ambitions de la Caisse Régionale. En pareil cas, les parties signataires pourront, conjointement, décider d'une consultation supplémentaire en vue d'éclairer le CSE.

En tout état de cause, le CSE sera informé annuellement de l'avancement des diverses mesures en relation avec le projet d'entreprise.

D'une façon générale, la consultation et l'information annuelle se dérouleront avant le 1<sup>er</sup> juin.

En l'absence de projet d'entreprise, une consultation annuelle serait effectuée sur la stratégie d'entreprise avant le 1<sup>er</sup> juin.

Les informations ci-dessus arrêtées seront mises à disposition, au moins 10 jours avant la présentation, dans la base de données économiques et sociales (BDES) dont la structure est également négociée au sein du présent accord. (Chapitre 3)



Le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, transmis au Conseil d'Administration.

## 2. Consultation sur la situation économique et financière

Cette consultation obligatoire porte sur la situation économique et financière de l'année écoulée ainsi que sur les perspectives de l'année en cours.

Il s'agit d'une consultation annuelle prévue avant le 1<sup>er</sup> juin.

Les parties signataires conviennent que les informations ci-dessous seront mises à disposition dans la BDES, 10 jours calendaires avant la date de la présentation :

- Résultats commerciaux et financiers de l'année N-1,
- Rapport de gestion de l'année N-1,
- Rapport des commissaires aux comptes de l'année N-1,
- Budget de l'année N,
- Arrêté de la rémunération extra-conventionnelle de l'année N-1,
- Rapports sur la participation et l'intéressement au titre de l'exercice N-1.

Une information complémentaire sera réalisée, au cours du second semestre de l'année sur les résultats commerciaux et financiers de l'arrêté du 30 juin.

Enfin, sur demande des partenaires sociaux et décision de la Direction, des dossiers pourront être mis à l'ordre du jour du CSE pour un éclairage sur des sujets financiers spécifiques.

## 3. Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation obligatoire porte sur l'évolution de l'emploi et des qualifications, sur les actions de formation, le recours à l'apprentissage et les conditions d'accueil des stagiaires, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires s'accordent à dire que, compte tenu du volume des sujets inhérents à cette consultation, elle sera ventilée en 4 sous-consultations qui s'échelonneront tout au long de l'année.

Excepté pour la consultation au titre du 1% logement, un travail en commission précèdera chacune des consultations afin d'éclairer, au moyen du compte rendu réalisé par le rapporteur de chacune des commissions, les rendus d'avis par le CSE au fil des présentations.

Il s'agit des commissions suivantes:

- commission emploi, égalité professionnelle et temps de travail ;
- commission formation ;
- commission mutuelle ;
- commission santé, sécurité et conditions de travail CSSCT.



Il est précisé que, dès lors qu'une commission est prévue (telle que prévue à l'article 5 de la section 4), les présentations par la Direction auront lieu exclusivement en commission. La commission préparant les travaux du CSE, il appartiendra au rapporteur de la commission de présenter les résultats des travaux de la commission, sur la base desquels le CSE rendra son avis.

### 3.1. Consultation sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, l'égalité entre les femmes et les hommes, la durée du travail

Les présentations et travaux préparatoires au CSE seront réalisés dans le cadre de la commission emploi, égalité professionnelle et temps de travail.

Les informations ci-dessous seront mises à disposition dans la BDES, 30 jours avant la date de la présentation en commission lors du 1<sup>er</sup> semestre de l'année N :

- bilan social de l'année N-1,
- bilan sur l'emploi des travailleurs handicapés de l'année N-1,
- présentation de la politique d'alternance de l'année N /N+1 et de la taxe d'apprentissage,
- rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes de l'année N-1,
- bilan du travail à temps partiel de l'année N-1,
- nombre de demandes de congés sans solde de l'année N-1 (convenance personnelle, création d'entreprise),
- point sur l'utilisation du forfait jours de l'année N-1.

### 3.2. Consultation sur la formation professionnelle

Les présentations et travaux préparatoires au CSE seront réalisés dans le cadre de la commission formation.

Les informations ci-dessous seront mises à disposition dans la BDES, 10 jours avant la date de la présentation en commission lors du 1<sup>er</sup> semestre de l'année N :

- bilan du plan de développement des compétences de l'année N-1
- plan de développement des compétences de l'année N
- utilisation du CPF

### 3.3. Consultation sur la politique en matière de santé, de sécurité et conditions de travail

Les présentations et travaux préparatoires au CSE seront réalisés dans le cadre de la CSSCT.

Les informations ci-dessous seront mises à disposition dans la BDES, 10 jours avant la date de la présentation en commission, lors du troisième trimestre au plus tard de l'année N :

- rapport annuel relatif aux conditions de santé, sécurité et conditions de travail de l'année N-1 (suivi des incivilités, des accidents du travail, programme d'investissements et de rénovation des agences...),
- programme annuel de prévention des risques professionnels de l'année N,

CPA JN FD M

- actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Une semaine avant la date prévue de consultation, la CSSCT se réunira aux fins de préparer l'avis du CSE et transmettra, au moins 3 jours avant la date de la consultation le résultat de ses travaux, consigné dans un compte rendu établi par le rapporteur de la commission, à l'ensemble des membres du CSE.

#### 3.4. Consultation sur l'affectation du 1% logement

Chaque année, une consultation sera effectuée au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année N sur l'affectation au titre de l'année N-1 de la participation de la Caisse Régionale à l'effort de construction (1% logement)

Les informations ci-dessous seront mises à disposition dans la BDES, 10 jours avant la date de la consultation :

- nombre et volume des aides accordées aux salariés lors de l'acquisition ou de la construction de leur résidence principale ou lors de l'acquisition d'un terrain en vue de la construction de leur résidence principale,
- nombre et volume des aides accordées aux salariés qui changent de résidence principale dans le cadre du locatif,
- nombre et volume des aides accordées aux salariés en cas de travaux d'adaptation aux besoins de personnes handicapées,
- versement résiduel à un organisme habilité.

#### ARTICLE 2 : LES CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

Le CSE est consulté ponctuellement sur les thématiques prévues à l'article L2312-37 du Code du travail ainsi que, plus généralement sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

##### 1. La nature et le canal de mise à disposition, délais de consultation

Ces consultations portent, notamment sur :

- les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, le travail (notamment sa durée), la formation professionnelle,
- la modification de son organisation économique ou juridique,
- l'introduction de nouvelles technologies impactant significativement l'exercice des métiers,
- tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail,
- la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- l'examen des mesures de reclassement et les projets de licenciement des salariés déclarés inaptes par la médecine du travail.

Les parties signataires conviennent que les informations utiles à ces consultations sont mises à disposition du CSE dans la BDES (sauf pour les consultations traitant de projets de licenciements non disciplinaires).



Ainsi, il est retenu le principe d'un traitement différencié selon la typologie et la thématique des dossiers, avec un délai de rendu d'avis du CSE modulable en fonction du sujet présenté:

A titre d'exemples et de manière non exhaustive :

- dossiers de réorganisation significative, coopération, redéploiement d'agences: consultation – délai de recueil d'avis de 1 mois ;
- modifications de jours de travail : consultation – délai de recueil d'avis de 1 mois ;
- modifications horaires agences : information ;
- augmentation/cession de capital, prise de participations : consultation – délai de recueil d'avis de 1 mois ;
- procédure d'inaptitude/ reclassement d'un salarié : consultation – délai de recueil d'avis de 7 j calendaires ;
- dossiers de réorganisation simple peu impactante (rattachement, création de postes, modification de quelques pesées...) : information ;
- dérogation au repos dominical – présentation annuelle du calendrier : consultation – délai de recueil d'avis de 15 jours. Pour les dérogations sollicitées en cours d'année : délai de recueil d'avis de 3 jours calendaires avec possibilité de recueil à titre exceptionnel par mail.

Les cas non prévus ci-dessus seront traités dans les délais nécessités par la fluidité et l'efficacité nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, et en cas de désaccord dans les délais conformes aux dispositions légales supplétives.

A l'occasion des consultations ponctuelles, le CSE rendra son avis dans le délai prévu à compter de la mise à disposition des informations nécessaires dans la BDES.

Ceci étant, un délai de consultation plus court sera possible lorsque les circonstances, expliquées par la Direction, nécessitent une consultation plus urgente du CSE (par exemple pour permettre une mise en conformité ou des projets exceptionnels dont le succès est conditionné au respect de délais contraints). Cette dérogation est soumise à l'accord majoritaire des membres du CSE.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article R 2312-6 du Code du Travail, le délai de consultation est porté à 2 mois en cas de recours à une expertise.

#### Mise à disposition des dossiers dans la BDES, présentation des dossiers et traitement des questions :

- première possibilité : les dossiers sont déposés dans la BDES afin de respecter les délais de consultation prévus, et si possible 10 jours calendaires avant la présentation en CSE. Ils sont ensuite présentés en réunion de CSE. Les questions orales sont posées en séance lors de la présentation, avec la possibilité de questions complémentaires écrites (particulièrement dans le cas d'un délai de consultation de 1 mois) au plus tard à J-10 calendaires avant le recueil, les réponses étant données aux organisations syndicales à J-2 de la séance. Le recueil d'avis aura ensuite lieu dans le délai prévu dans l'accord ;
- seconde possibilité : les dossiers sont mis à disposition dans la BDES. La présentation et le recueil d'avis ont lieu le même jour (dans le respect des délais de consultation prévus dans l'accord). Des questions écrites peuvent être posées (particulièrement dans le cas d'un délai de consultation de 1 mois) au plus tard à J-10 calendaires avec des réponses écrites avant recueil (jusqu'à J-2), avec la possibilité de questions orales en séance.

## 2. La nature des informations communiquées

La typologie des dossiers remis sera adaptée en fonction de la nature de la consultation, ainsi, pour :

- les réorganisations significatives, mises en place de coopérations, redéploiements d'agences : contexte et enjeux, objectifs, organigramme, structure des postes, accompagnement du changement, fiches de postes modifiées, rétro-planning ;
- les dérogations au repos dominical ou le travail le week-end : jour concerné, enjeu et description de la manifestation, nombre de salariés (si connu lors de la présentation), dispositif d'accompagnement ;
- les modifications d'horaires d'agences : objectifs poursuivis, horaires avant et après, dispositif éventuel d'accompagnement, rétro-planning ;
- les augmentations ou cessions de capital, prises de participations : contexte et enjeux, incidences pour la Caisse Régionale, rétro-planning.

## **SECTION 2 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES**

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

La direction et les organisations syndicales partagent les deux objectifs suivants :

- argumenter les réponses apportées aux questions relevant du champ de compétence,
- ne pas engorger le CSE en rationalisant le traitement des réclamations.

Afin de répondre à ce double objectif, les organisations syndicales conviennent, au cours d'une réunion commune, de sélectionner les questions prioritaires à débattre lors de la réunion plénière mensuelle. Les autres questions feront uniquement l'objet de réponses par écrit.

Les questions prioritaires seront limitées à 10 questions. Pour assurer la fluidité du déroulement des séances du CSE, les parties conviennent que le traitement des réclamations se tiendra en fin de séance, sur une durée d'une heure trente minutes.

L'ensemble des questions (prioritaires et autres réclamations) sera adressé, par le secrétaire du CSE à la Direction des Ressources Humaines (service des relations sociales), 10 jours calendaires avant la tenue de la réunion du CSE.

Cet envoi vaudra accord du secrétaire du CSE pour inscription à l'ordre du jour, l'inscription définitive à l'ordre du jour de la réunion du CSE nécessitant l'accord de l'employeur.

CA J n 511 M

Les questions prioritaires feront l'objet de réponses écrites de la Direction aux membres du CSE, 2 jours avant la réunion plénière du CSE.

Afin que l'information soit accessible à l'ensemble des salariés, l'ensemble des questions et réponses seront publiées dans l'intranet dans un délai de 8 jours calendaires après la réunion plénière du CSE.

## **CHAPITRE 2 : LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE**

Le présent chapitre a pour objet de définir les règles de fonctionnement et les moyens alloués au Comité Social et Economique de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence.

### **SECTION 1 : COMPOSITION**

#### **ARTICLE 1 : DELEGATION EMPLOYEUR**

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant.

Il peut se faire assister de quatre collaborateurs qui ont voix consultative aux réunions du CSE et peuvent prendre la parole.

#### **ARTICLE 2 : DELEGATION DU PERSONNEL**

##### **1. Participation aux réunions**

Seuls les membres titulaires du CSE assistent aux réunions.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

Afin de contribuer à la montée en compétence des suppléants, un membre suppléant par organisation syndicale pourra assister aux présentations relatives aux orientations stratégiques, en plus des titulaires présents.

Par ailleurs, l'ensemble des membres titulaires et suppléants pourront assister à la première réunion constitutive suivant l'élection du CSE.

##### **2. Secrétaire et trésorier**

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE désigne également parmi ses membres titulaires ou suppléants, un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint.

### 3. Représentants du CSE au Conseil d'Administration

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires, quatre membres qui le représentent au Conseil d'Administration de la Caisse Régionale :

- un membre du collège 1,
- deux membres du collège 2,
- un membre du collège 3.

Ils assistent avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration et peuvent prendre la parole.

Par contre, ils ne peuvent pas prendre part au vote lorsque le Conseil d'Administration est consulté.

### ARTICLE 3 : REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE

Conformément aux dispositions de l'article L 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale satisfaisant aux critères de représentativité énoncés aux articles L2122-1 et L2122-2 du code du travail sur l'ensemble de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les membres du personnel remplissant les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L 2314-19 du même code.

Le représentant syndical au CSE assiste avec voix consultative aux réunions du Comité et peut prendre la parole.

Par contre, il ne peut pas prendre part au vote lorsque le CSE est consulté.

### SECTION 2 : DUREE - NOMBRE DE MANDATS - REMPLACEMENT

#### ARTICLE 1 : DUREE DES MANDATS

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois par application de l'article L2314-33 du Code du travail.

#### ARTICLE 2 : FIN DES MANDATS

Le mandat de membre du CSE prend fin lors du renouvellement des membres de la délégation du personnel du CSE. Il peut également prendre fin à tout moment par la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible, fixées à l'article L2314-19 du Code du travail ou par la démission des fonctions représentatives.

Le mandat de représentant du CSE au Conseil d'Administration prend fin automatiquement lors du renouvellement des membres de la délégation du personnel au CSE.

Il peut également prendre fin à tout moment par la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible, fixées à l'article L2314-19 du Code du travail, par la démission des fonctions représentatives ou par un nouveau vote du CSE.



Le mandat de représentant syndical du CSE prend fin automatiquement lors du renouvellement des membres de la délégation du personnel au CSE.

Il peut également prendre fin à tout moment par la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible, fixées à l'article L2314-19 du Code du travail, par la démission ou par la décision de révocation de l'organisation syndicale concernée.

### ARTICLE 3 : REMPLACEMENT EN COURS DE MANDAT

Lorsqu'un membre titulaire du CSE cesse ses fonctions de manière anticipée ou est momentanément absent, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant du même collège.

A défaut, le remplacement est assuré par un membre suppléant d'un autre collège électoral.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat non élu, présenté par la même organisation syndicale, qui vient sur la liste immédiatement après le dernier titulaire élu, ou à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du CSE.

## SECTION 3 : LES MOYENS DU CSE

### ARTICLE 1 : HEURES DE DELEGATION

#### 1. Crédits d'heures

Chaque membre titulaire du CSE bénéficie, pour assurer ses fonctions, d'un crédit d'heures correspondant à celui prévu par les dispositions légales, soit, à ce jour 26H/mois.

Chaque représentant syndical au CSE, bénéficie, pour assurer ses fonctions, d'un crédit d'heures correspondant à celui prévu par les dispositions légales, soit, à ce jour 20H/mois.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du CSE, le secrétaire, le secrétaire adjoint, ainsi que le trésorier et le trésorier adjoint du Comité Social et Economique bénéficient des crédits d'heures suivants, qui se substituent aux crédits d'heures dont ils bénéficient au titre de membres titulaires de la délégation du personnel au CSE :

- 80 heures par mois pour le secrétaire,
- 40 heures par mois pour le secrétaire adjoint,
- 40 heures par mois pour le trésorier,
- 27 H par mois pour le trésorier adjoint.

Ces heures sont mutualisables au sein du bureau. Chaque membre du bureau du CSE peut décider, chaque mois, de répartir tout ou partie de son crédit d'heures avec un ou plusieurs autres membres du bureau, qu'il désigne préalablement (mutualisation).

Les membres du bureau peuvent cumuler, d'un mois sur l'autre, leur crédit d'heures dans la limite d'une année civile (reportabilité).

Enfin, au-delà des heures légales destinées notamment à la gestion des œuvres sociales au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, il a été convenu d'un quota de 228

SR J N MD M P

heures supplémentaires annuelles alloué aux membres du CSE. Ces heures sont mutualisables et à répartir sous la responsabilité du secrétaire du CSE, pour les membres du CSE qui interviendront opérationnellement au titre des œuvres sociales. Un suivi annuel de l'utilisation de ces heures pourra être demandé par la Direction.

## 2. Répartition des heures de délégation entre les membres du CSE

Chaque membre titulaire du CSE peut décider, chaque mois, de répartir tout ou partie de son crédit d'heures avec un ou plusieurs autres membres du CSE (titulaire ou suppléant), qu'il désigne préalablement (mutualisation).

Les membres titulaires du CSE peuvent cumuler, d'un mois sur l'autre, leur crédit d'heures dans la limite d'une année civile (reportabilité).

L'application de ces deux modalités de répartition des heures de délégation ne doit pas conduire un membre du CSE (titulaire ou suppléant) à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie normalement un membre titulaire du CSE.

Exemple : pour un crédit d'heures de 26H/mois : limitation du crédit d'heures mensuel à 39H. L'employeur devra être informé, en début de mois de la répartition des heures de délégation prévue pour le mois concerné, sauf impondérable nécessitant une sollicitation non prévue d'un membre du CSE.

Cette information prendra la forme d'un mail adressé au service des relations sociales.

## 3. Suivi et décompte des heures de délégation

Le temps passé en délégation, dans la limite des crédits d'heures alloués, par les membres du CSE ou les représentants syndicaux au CSE est payé comme du temps de travail effectif.

Le temps passé par les membres du CSE ou les représentants syndicaux au CSE aux réunions du CSE ou autres convocations à l'initiative de l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE s'engagent à saisir leurs heures de délégation dans l'outil mis à leur disposition par l'employeur et, dans un souci de bon fonctionnement de leurs unités respectives à informer leurs responsables hiérarchiques 15 jours au plus tard avant la date d'utilisation de leurs crédits d'heures (ou des heures réparties), sauf impondérable nécessitant une sollicitation non prévue d'un membre du CSE.

Par ailleurs, lors des négociations, les organisations syndicales et la Direction ont effectué une analyse commune permettant de recenser le plus précisément possible les heures nécessaires aux membres du CSE pour remplir leur mission.

Sur la base de ce travail, les organisations syndicales et la Direction ont partagé la nécessité d'une meilleure lisibilité, notamment avec leurs managers et les équipes dont ils font partie, du temps consacré par les membres du CSE à leur engagement social.

Il est donc entendu qu'un suivi sera effectué par la Direction, et le cas échéant un rappel à un fonctionnement conforme.

CRJ N ND M ST

## ARTICLE 2 : RESSOURCES DU CSE

### 1. Masse salariale de référence

Il s'agit de la masse salariale brute, constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application 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.

### 2. Subvention de fonctionnement

Conformément à l'article L2315-21 du Code du Travail, la Caisse Régionale verse au CSE une subvention de fonctionnement pour lui permettre de couvrir toutes les dépenses de fonctionnement.

Le montant annuel de cette subvention est de 0,22% de la masse salariale brute de l'année.

La subvention est versée, chaque année avant le 31 janvier et elle est assise sur la masse salariale de l'année précédente. Les régularisations interviennent en janvier de l'année suivante.

Cette subvention sert à rémunérer les salariés du CSE, les experts auxquels la loi autorise le CSE à recourir, les frais engagés par les membres des commissions du CSE et autres frais liés à son fonctionnement (coût des éventuelles reproductions, affranchissement) à l'exclusion des fournitures de bureau prises en charge par la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale met à disposition du CSE des salariés aux fins d'assurer le travail administratif qui lui revient.

Les prestations fournies par la Caisse Régionale (salaires chargés des collaborateurs mis à disposition, fournitures, reprographie, frais de poste, intéressement et participation) sont refacturées au CSE sur la base des montants réels.

### 3. Contribution aux activités sociales et culturelles (ASC)

La Caisse Régionale verse au CSE une contribution annuelle destinée au financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité.

Cette subvention est égale à 1,50% de la masse salariale brute l'année.

Elle est versée avant le 31 janvier et elle est assise sur la masse salariale de l'année précédente. Les régularisations interviennent en janvier de l'année suivante.

Le rapport à la masse salariale brute de la contribution versée par la Caisse Régionale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

### 4. Responsabilité civile du CSE

Chaque année, l'employeur prend en charge le paiement de la facture d'assurance « Responsabilité civile » du CSE.

R J N M

R