



**Accord sur le Droit des Instances Représentatives du Personnel  
et des Organisations Syndicales  
de la Caisse d'Epargne CEPAC  
Avenant à l'Accord d'Entreprise du 5 juin 2007**

Entre,

La Caisse d'Epargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Outre-Mer et Développement,

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse, représentées par leur délégué syndical et en présence de la CFTC et le SMBEF,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord

**PREAMBULE**

Le présent accord constitue un avenant de révision de l'accord d'entreprise sur les instances représentatives du personnel et le Droit syndical à la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse du 5 juin 2007. Pour en assurer la meilleure lisibilité, les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions de l'accord initial du 5 juin 2007. Les parties ont convenu de modifier le titre de l'accord, désormais désigné comme suit :

« Accord sur le Droit des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de la Caisse d'Epargne CEPAC ».

Les parties conviennent que l'accord d'entreprise relatif à la négociation collective au sein de la CE CEPAC du 26 mai 2016 ainsi que l'avenant à l'accord sur les instances représentatives du personnel et le Droit syndical à la CE CEPAC du 5 juin 2007 continueront de s'appliquer jusqu'au 27 novembre 2017. Après cette date les dispositions du présent accord se substitueront intégralement aux dispositions de ces deux accords d'entreprise.

 CC 

## **TITRE I : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **CHAPITRE I : Le Comité d'Entreprise**

Les parties conviennent par le présent accord le maintien d'un seul Comité d'Entreprise au sein de la CE CEPAC.

Les dispositions ci-dessous entreront en vigueur dès la signature du présent accord.

#### **Paragraphe 1 : La composition**

Au regard de l'effectif de la CE CEPAC et conformément aux dispositions légales en vigueur, le nombre de membres élus au Comité d'Entreprise est de 10 titulaires et 10 suppléants.

Par le présent accord, ce nombre est porté à 11 titulaires et 11 suppléants.

#### **Paragraphe 2 : Les Représentants Syndicaux**

Conformément aux dispositions de L. 2324-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut nommer un représentant syndical. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Ce représentant est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L 2324-15 du Code du travail.

#### **Paragraphe 3 : Recours à la visioconférence**

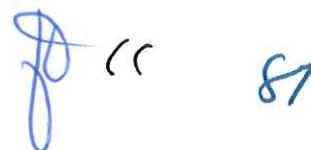
Il est convenu que le recours à la visioconférence pour les membres du comité d'entreprise éloignés du siège sera possible selon l'importance des sujets et des ordres du jour des réunions.

La visioconférence pourra être programmée par la Direction.

#### **Paragraphe 4 : Le crédit d'heures**

Les membres titulaires du Comité d'Entreprise disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures par mois. Le crédit d'heures non utilisé par les membres titulaires du Comité d'Entreprise peut être utilisé par les suppléants appartenant à la même organisation syndicale sans pouvoir dépasser 20 heures par mois. Le crédit d'heures non utilisé ne peut pas être reporté sur les mois suivants.

Le secrétaire du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 56 heures. Ce crédit d'heures est strictement attaché à la personne du secrétaire et n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

 CC 87

Le représentant syndical au comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois non reportable sur le mois suivant.

### **Paragraphe 5 : Les subventions**

Les subventions des œuvres sociales et de fonctionnement du Comité d'Entreprise sont respectivement fixées à 2 % et 0.2 % de la masse salariale de l'année N-1.

Un acompte est versé avant la fin du premier trimestre de l'année en cours, sur la base des frais de personnel de l'année précédente.

### **Paragraphe 6: Les moyens humains**

Afin d'assurer le fonctionnement et la gestion des œuvres sociales et culturelles du Comité d'entreprise, la Caisse d'épargne CEPAC met à la disposition du comité d'entreprise :

- 7 ETP correspondant à un maximum de 8 collaborateurs,
- ainsi qu'un crédit d'heures annuel de 1.607 heures (réparti sur 4 collaborateurs au maximum, accrédités auprès de la DRH par le bureau du Comité d'Entreprise pour la durée de son propre mandat) pour la gestion des œuvres sociales et culturelles hors Bouches-du-Rhône.

La mise à disposition est conclue pour la durée du mandat du Comité d'Entreprise plus un mois.

Il peut y être mis fin de manière anticipée à la demande expresse du salarié ou du secrétaire du Comité d'Entreprise.

En sus et afin d'assurer la gestion des activités sociales et culturelles dans les régions des DOM et des TOM, les crédits d'heures annuels sont répartis de la manière suivante :

- 2 000 heures pour la Réunion,
- 1 000 heures pour la Guadeloupe et les Îles-du-Nord,
- 1 000 heures pour la Martinique et la Guyane,
- 200 heures pour Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le bureau du Comité d'Entreprise accrédite auprès de la DRH et pour la durée de son propre mandat la ou les personnes en charge de cette gestion dans les régions Outre-Mer, dans la limite de :

- six personnes pour la Réunion,
- trois personnes pour la Guadeloupe et les Îles-du-Nord,
- trois personnes pour la Martinique et la Guyane,
- une personne pour Saint-Pierre-et-Miquelon.



## CHAPITRE II : Les CHSCT

### **Paragraphe 1 : La composition**

Au regard de l'implantation de la CE CEPAC en Outre-Mer il est convenu la mise en place de 4 CHSCT :

- 1 CHSCT en Métropole
- 1 CHSCT en Martinique qui couvrira la Guyane
- 1 CHSCT en Guadeloupe qui couvrira les Îles-du-Nord
- 1 CHSCT à la Réunion qui couvrira Mayotte

Au regard des effectifs présents au jour de la signature du présent accord sur le territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon, les délégués du personnel exerceront les missions dévolues habituellement au CHSCT.

### **Paragraphe 2 : Les représentants syndicaux au CHSCT**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT conformément à la réglementation en vigueur.

Ce représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative.

### **Paragraphe 3 : Les correspondants aux CHSCT**

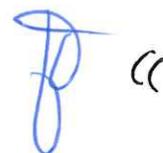
Pour tenir compte du cadre territorial d'intervention des différents CHSCT, il sera mis en place des correspondants régionaux à raison de :

- 5 pour les Bouches-du-Rhône
- 2 pour le Vaucluse
- 2 pour la Corse
- 1 pour les Alpes de Haute Provence
- 1 pour les Hautes Alpes
- 1 pour la Guyane
- 1 pour les Îles-du-Nord
- 1 pour Mayotte

Ces correspondants sont désignés par le C.H.S.C.T pour une durée limitée à celle du mandat des CHSCT.

Les correspondants ne participent pas aux réunions plénières du C.H.S.C.T ; toutefois, ils peuvent être invités en fonction de l'ordre du jour et au moment de son établissement par accord du Secrétaire et du Président.

Ils bénéficient pour la durée de leur mandat de la protection légale prévue pour les membres du C.H.S.C.T.



#### **Paragraphe 4 : Le budget des CHSCT**

La CE CEPAC s'engage à verser la somme de 1 000 euros, pour chaque CHSCT, par année de mandature afin de lui permettre d'acquérir la documentation nécessaire à l'accomplissement de la mission de ses membres. Il est convenu que ce budget peut être mutualisé entre les CHSCT pour l'adhésion à une documentation numérique pluri accès.

#### **Paragraphe 5 : Les crédits d'heures**

Le secrétaire et le secrétaire adjoint du CHSCT Métropole bénéficient chacun de 25 heures de crédit d'heures par mois.

Les membres du CHSCT métropole bénéficient de 20 heures de crédit d'heures par mois.

Les membres des CHSCT DOM bénéficient de 10 heures de crédit d'heures par mois.

Le crédit d'heures des membres du CHSCT est mutualisable intégralement entre eux. En revanche, il n'est pas reportable sur le mois suivant.

Les représentants syndicaux aux CHSCT ne bénéficient pas d'un crédit d'heures spécifique. En revanche, ils bénéficient du temps nécessaire pour participer aux réunions du CHSCT convoquées par la Direction.

Les correspondants aux CHSCT disposent pour réaliser leur mission d'un crédit d'heures mensuel de 16 heures, ce crédit est individuel et non mutualisable.

Ces crédits d'heures sont mensuels et ne sont pas reportables sur le mois suivant.

### **CHAPITRE III : Les Délégués du Personnel**

#### **Paragraphe 1 : La composition**

La délégation du personnel est constituée de 8 délégations distinctes correspondant aux périmètres suivants et composée de la manière suivante :

- Bouches-du-Rhône
- Alpes ;
- Vaucluse ;
- Corse ;
- La Réunion comprenant Mayotte ;
- La Guadeloupe comprenant les Îles-du-Nord ;
- La Martinique comprenant la Guyane ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il est précisé que le nombre de sièges est conforme à la législation en vigueur.



5  
87

## **Paragraphe 2 : Le crédit d'heures**

Chaque élu titulaire en Métropole bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures par mois et de 20 heures par mois pour les titulaires dans les DOM.

Le crédit d'heures est attribué au titulaire, toutefois le suppléant peut utiliser le crédit d'heures non utilisé par les titulaires de même appartenance syndicale sans dépasser le crédit d'heures global.

## **Paragraphe 3 : La Visio conférence**

Il est convenu par les parties, que les réunions mensuelles des délégués du personnel pourront se tenir en Visioconférence.

# **TITRE II : LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

## **CHAPITRE I : Les moyens humains**

### **1.1 Le nombre de délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 7 délégués syndicaux auquel s'ajoutera dans les conditions prévues par l'article L 2143-4 du code du travail, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement.

### **1.2 Le crédit d'heures des délégués syndicaux**

Chaque délégué syndical disposera d'un crédit d'heures mensuel de vingt-quatre heures.

Ce crédit d'heures mensuel est mutualisable entre chaque délégué syndical de la même organisation syndicale. Les heures non utilisées ne sont pas reportables sur les mois suivants.

## **CHAPITRE II : Les moyens financiers**

### **Paragraphe 1 : Les subventions**

#### **1.1 Les subventions de fonctionnement**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, chaque organisations syndicales représentatives bénéficiera d'une subvention annuelle de 8 000 € versée dans le courant du mois de janvier de chaque année.

 CC

6  


De plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une subvention globale annuelle de 20 000 € sera répartie entre les organisations syndicales représentatives en fonction des résultats obtenus par chacune d'entre-elles aux élections du Comité d'Entreprise selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de voix obtenues tous collèges titulaires confondus}}{\text{Suffrages valablement exprimés}}$$

En cas de liste commune, ce montant sera réparti également entre chaque syndicat composant la liste.

Cette somme sera versée simultanément à la subvention annuelle de 8 000 €.

### **1.2 La subvention liée aux élections**

A compter des prochaines élections et lors de chaque renouvellement des membres du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel, il sera octroyé à chaque organisation syndicale représentative une subvention de 1 500 € pour l'organisation des élections.

### **Paragraphe 2 : Les locations de salle**

La Caisse d'Epargne CEPAC prendra en charge, sur présentation de justificatifs, la location de salles de réunion destinées aux réunions d'information ou d'assemblées générales du personnel, initiées par les organisations syndicales représentatives.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette prise en charge est fixée à 1000 € par an et par organisation syndicale représentative.

### **Paragraphe 3 : Le budget pour les déplacements de ou vers les territoires d'Outre-Mer de la CE CEPAC**

Compte tenu du territoire de la Caisse d'épargne CEPAC, il s'avère nécessaire de doter les organisations syndicales représentatives de moyens leur permettant des déplacements vers ou depuis la Corse, la Réunion, Mayotte, la Guadeloupe, les Îles-du-Nord, la Martinique, la Guyane et Saint-Pierre-et-Miquelon en fonction des besoins qu'ils apprécient en toute autonomie.

A cette fin, chaque organisation syndicale représentative bénéficiera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'une ligne budgétaire ouverte auprès de la DRH d'un montant annuel de 7 000 €.

La part non utilisée de ce crédit sera reportée sur le seul exercice suivant (N+1). Ainsi le crédit de l'année N+2 sera de fait automatiquement limité à 7 000 €.

 CC

87<sup>7</sup>

Il est précisé ici les modalités pratiques de son utilisation :

- Les frais pouvant être pris en charge doivent concerner des voyages vers (ou en provenance de) les territoires cités ci-dessus, qu'il s'agisse de billets d'avion, de frais d'hébergement, de location de voiture etc....
- Le déblocage des sommes intervient sur présentation de factures originales par l'organisation syndicale représentative concernée,
- L'ensemble des formalités relatives à ces déplacements (réservations, règlement etc....) est réalisé directement par les organisations syndicales représentatives.

### **CHAPITRE III : Les locaux et équipements**

#### **Paragraphe 1 : Les locaux syndicaux**

Les organisations syndicales représentatives continuent de bénéficier des locaux actuellement mis à disposition, soit un local par organisation syndicale représentative aménagé conformément aux dispositions légales.

A ce jour, le local se situe au 9 boulevard de Louvain à Marseille.

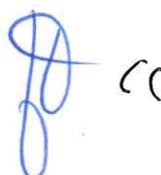
La CE CEPAC équipera le local du boulevard de Louvain d'un Vidéo projecteur.

Les organisations syndicales représentatives auront la possibilité d'organiser des Visioconférences via Lync. Elles pourront utiliser les salles de réunion de la CE CEPAC équipées d'un dispositif de visio sous réserve de leur disponibilité et de l'accord de la DRH. Une conférence-room réservée et partagée entre les organisations syndicales pourra être mise en place si nécessaire.

#### **Paragraphe 2: Les équipements**

La CE CEPAC met à disposition de chaque organisation syndicale représentative le matériel suivant :

- Deux ordinateurs (fixes), renouvelés au même rythme que le parc informatique de la Caisse d'Epargne CEPAC.
- Imprimantes associées aux postes de travail
- Un fax ainsi qu'un photocopieur multifonctions (coût des copies restant à la charge des organisations syndicales représentatives).
- La Caisse d'Epargne CEPAC mettra à disposition de chaque organisation syndicale représentative un Smartphone avec une ligne dédiée et un forfait illimité (Métropole et DOM).
- Les organisations syndicales représentatives pourront continuer à s'approvisionner en fournitures de bureau diverses auprès du fournisseur de la Caisse d'Epargne CEPAC aux mêmes conditions tarifaires que cette dernière.



## **TITRE III : LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES**

### **CHAPITRE I : Les moyens humains**

#### **1.1 : Les Représentants de la section syndicale**

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### **1.2 : Le Crédit d'heures des représentants de la section syndicale**

Il est convenu par les parties d'attribuer un crédit d'heures mensuel de 10 heures pour les représentants de la section syndicale. Ce crédit d'heures n'est pas reportable sur le mois suivant.

### **CHAPITRE II : Les moyens financiers**

#### **Paragraphe 1 : Les subventions**

##### **1.1 La subvention de fonctionnement**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, chaque organisation syndicale non représentative bénéficiera d'une subvention annuelle de 5 000 € versée dans le courant du mois de janvier de chaque année sous réserve :

- D'avoir présenté des candidats aux élections professionnelles (DP/CE)
- Et
- D'avoir au moins un élu en CE ou DP titulaire ou suppléant

##### **1.2 La subvention liée aux élections**

A compter des prochaines élections et lors de chaque renouvellement des membres du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel, il sera octroyé à chaque organisation syndicale non représentative une subvention de 1 500 € pour l'organisation des élections.

### **CHAPITRE III : Les locaux et équipements**

Conformément à la réglementation, les organisations syndicales non représentatives bénéficient d'un local commun doté du matériel nécessaire à leur fonctionnement.

 CC

 9

## **TITRE IV : L'INSTANCE DE NEGOCIATION**

Les dispositions du présent titre seront applicables à compter des prochaines élections professionnelles à savoir après le 27 novembre 2007, étant précisé que l'accord d'entreprise relatif à la négociation collective au sein de la CE CEPAC signé le 26 mai 2016 continuera à s'appliquer jusqu'à cette date.

### **CHAPITRE I : La composition de l'instance de négociation**

L'instance de négociation est composée uniquement de délégués syndicaux qui ont seuls la faculté de négocier et signer les accords d'entreprise conformément à l'article L 2143-3 du Code du Travail.

Afin de faciliter et de fluidifier les échanges lors des négociations collectives, il est institué par le présent accord, une instance de négociations : chaque organisation syndicale représentative pourra désigner pour chaque négociation deux délégués syndicaux.

### **CHAPITRE II : Les moyens de l'instance de négociation**

Lorsque des délégués syndicaux affectés en Outre-Mer sont amenés à se déplacer pour des réunions de négociations collectives en Métropole, il est prévu que ces derniers bénéficient d'une autorisation d'absence payée déterminée ci-dessous en fonction notamment des temps de trajet et des décalages horaires.

Ces autorisations d'absence incluant la compensation du temps de trajet n'ouvrent pas droit à l'indemnité forfaitaire de trajet prévue par l'accord NAO du 5 février 2007.

- Les délégués syndicaux amenés à se déplacer dans le cadre de réunions prévues par l'employeur bénéficient d'une autorisation d'absence payée de 5 jours calendaires maximum (jours de réunion plénière, de départ et d'arrivée inclus) et 3 nuits. Le départ en avion devant intervenir à J-3 par rapport à la réunion et le retour en avion à J+1 par rapport à ladite réunion.

Les frais de déplacements seront pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

Les réservations d'hôtel et d'avion sont validées par la Caisse d'Epargne CEPAC, en fonction des délais ci-dessus et des aléas du calendrier.

## **TITRE V : LES DISPOSITIONS COMMUNES**

### **CHAPITRE I : La gestion des heures de délégation**

Toutes les personnes titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de la CE CEPAC sont habilitées dans l'outil par l'employeur dès lors qu'il en a connaissance afin de se saisir les heures de délégation.



Les représentants doivent avant toutes absences pour délégation :

- informer leur manager 3 jours avant le départ en délégation, sauf en cas d'urgence
- Saisir dans l'outil toutes les absences liées aux mandats y compris lorsqu'il s'agit d'une convocation de l'employeur.

## **CHAPITRE II : Les frais des représentants du personnel et syndicaux**

Les frais engagés par les représentants du personnel et syndicaux pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur seront remboursés selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Les frais seront remboursés selon les modalités suivantes :

- Les frais se saisissent au mois le mois et à titre exceptionnel un rattrapage sur le trimestre peut être autorisé,
- Les justificatifs originaux sont obligatoires pour effectuer le remboursement ;
- Seuls les frais réellement engagés seront remboursés ; est remboursé l'accroissement de distance entre l'affectation habituelle et le lieu de la réunion, la détermination du nombre de kilomètres entre les deux affectations s'effectue sur la base de la distance entre le lieu d'affectation et le lieu de déplacement par référence au serveur MICHELIN «itinéraire le plus rapide». Si le déplacement entraîne un rapprochement du domicile, aucune indemnité n'est due.

## **CHAPITRE III : Les déplacements des représentants affectés dans les régions Outre-Mer**

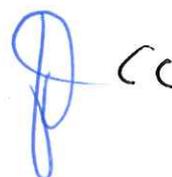
Les membres représentants affectés dans les régions Outre-Mer bénéficient pour se rendre aux réunions en Métropole prévues par l'employeur d'une autorisation d'absence payée déterminée ci-dessous en fonction notamment des temps de trajet et des décalages horaires.

Ces autorisations d'absence incluant la compensation du temps de trajet n'ouvrent pas droit à l'indemnité forfaitaire de trajet prévue par l'accord NAO du 5 février 2007.

- Les membres amenés à se déplacer dans le cadre de réunions prévues par l'employeur bénéficient d'une autorisation d'absence payée de 5 jours calendaires maximum (jours de réunion plénière, de départ et d'arrivée inclus) et de 3 nuits. Le départ en avion devant intervenir à J-3 par rapport à la réunion plénière et le retour en avion à J+1 par rapport à ladite réunion.

Les frais de déplacements seront pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

Les réservations d'hôtel et d'avion sont validées par la Caisse d'Epargne CEPAC, en fonction des délais ci-dessus et des disponibilités et des aléas du calendrier.



Les conditions de voyage seront celles fixées par la politique de déplacement définie par la Direction de la Caisse d'Épargne CEPAC pour l'ensemble du personnel.

## **TITRE VI : LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **CHAPITRE I : Les différents types de mandats**

Les parties conviennent que pour permettre un accompagnement adapté du parcours des représentants du personnel, il est nécessaire de retenir une approche différenciée en évaluant la disponibilité sur l'emploi occupé en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein de l'entreprise, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixé dans le contrat de travail du collaborateur, est estimé en considérant :

- Les crédits d'heures légaux et/ou conventionnels liés au(x) mandat(s) exercé(s)
- Les temps de réunions ordinaires planifiées à l'initiative de l'employeur

Trois seuils sont ainsi retenus dans le présent accord :

- Mandat léger : temps consacré à l'activité de représentant du personnel inférieur à 30 %
- Mandat semi-permanent : temps consacré à l'activité de représentant du personnel compris entre 30 et 60 %
- Mandat permanent : temps consacré à l'activité de représentant du personnel supérieur à 60 %

### **CHAPITRE II : Les entretiens des Représentants du Personnel**

#### **Paragraphe 1 : Les entretiens de prise de mandat**

Au début de la prise de mandat, le représentant du personnel bénéficie d'un entretien individuel de «prise de mandat». L'objectif de cet entretien est de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat et d'identifier les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

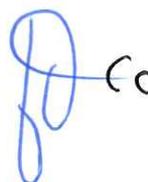
Il sera abordé lors de cet entretien différentes thématiques comme notamment :

- Temps consacré à l'exercice de son emploi et à celui de son activité syndicale
- Etat des lieux de la situation du représentant du personnel à la prise de mandat : emploi, formation, rémunération...

Il est convenu que ces entretiens seront réalisés selon les modalités suivantes :

- Pour les mandats légers : entretien mené par le manager de proximité
- Pour les mandats semi-permanent : entretien mené par le manager de proximité avec l'appui de la DRH en fonction des éventuelles situations individuelles identifiées
- Pour les mandats permanents : entretien mené par la DRH

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.



## **Paragraphe 2 : Les entretiens d'appréciations**

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'appréciation et d'évaluation professionnelle au même titre que l'ensemble des salariés.

### **1.1 Les mandats légers**

S'agissant des compétences « métiers » et de l'évaluation de l'activité professionnelle, l'entretien est mené par le manager de proximité. Cet entretien sera réalisé en tenant compte exclusivement du temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son métier.

### **1.2 Les mandats semi permanents**

Les entretiens d'évaluation professionnelle pour les représentants du personnel titulaires de mandats semi-permanent se dérouleront de la manière suivante :

- Entretien relatif aux compétences dites « métiers » et évaluation de l'activité professionnelle : entretien mené par le manager de proximité sur le même support et la même fréquence que pour les autres salariés, en prenant en compte exclusivement le temps passé à l'exercice du métier.
- Compétences mobilisées au titre de l'exercice du ou des mandats : entretien tous les deux ans, à l'initiative de la DRH. Mesure et appréciation de l'acquisition des compétences.

### **1.3 Les mandats permanents**

Les entretiens d'évaluation professionnelle pour les représentants du personnel titulaires d'un mandat permanent se dérouleront de la manière suivante :

- Compétences dites « métiers » et évaluation de l'activité professionnelle : à la demande du représentant, entretien piloté par la DRH.  
Lors de la présence sur le poste de travail, le manager et le représentant s'attacheront à maintenir un suivi de l'activité.
- Compétences mobilisées au titre de l'exercice du ou des mandats : entretien tous les deux ans, à l'initiative de la DRH. Mesure et appréciation de l'acquisition des compétences.

## **Paragraphe 3 : Les entretiens professionnels**

Cet entretien a pour finalité de mettre en évidence les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié. En revanche, il ne porte pas sur l'évaluation du travail. La périodicité de cet entretien est tous les 2 ans et se dérouleront de la manière suivante :

Pour les mandats légers, l'entretien professionnel sera mené par le manager de proximité.

Pour les mandats semi-permanents, l'entretien professionnel sera mené par le manager de proximité en lien avec la DRH.

Pour les mandats permanents, l'entretien professionnel sera mené par la DRH.

 CC



## **CHAPITRE III : Les formations des représentants du personnel**

### **Paragraphe 1 : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Conformément à l'article L 3142-8 du code du travail, les modalités de prise en charge de tout ou partie de la rémunération du salarié bénéficiant d'un CFESS et de remboursements de cette avance par l'organisation syndicale sont les suivantes :

L'OS envoie une demande expresse et écrite à la DRH, précisant le niveau du maintien de la rémunération (salaire et cotisations), la demande doit être accompagnée de l'accord écrit du salarié (Si un accord prévoit déjà le maintien la demande porte alors sur le delta non maintenu).

#### ➤ Remboursement de la prise en charge de la rémunération par l'employeur :

- L'OS transmettant la demande s'engage à rembourser la totalité du montant maintenu ;
- À compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu par l'employeur, la DRH a 2 mois pour demander par écrit le remboursement à l'OS concernée (la demande précise l'identité du salarié, l'organisme chargé des stages et/ou sessions, la date de formation, le montant du salaire maintenu ainsi que les cotisations et contribution sociales y afférents).
- Dans un délai de 2 mois à compter de l'envoi de la demande par l'employeur, l'OS doit s'acquitter du montant dû.

## **CHAPITRE IV : Les entretiens de fin de mandat**

Un entretien professionnel doit être systématiquement effectué en fin de mandat selon les modalités suivantes :

- Pour les mandats légers, l'entretien professionnel sera conduit par le manager de proximité Mandat léger ;
- Pour les mandats semi-permanents et permanents l'entretien professionnel sera conduit par le manager de proximité la DRH.

#### Le contenu de cet entretien est le suivant :

- État des lieux des compétences « métiers » ;
- Point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat (s'appuyer sur les entretiens réalisés en cours de mandat et analyser leur transférabilité vers d'autres métiers au sein de l'entreprise) ;
- Identification du ou des postes de reprise « d'activité professionnelle » en fonction des compétences et connaissances acquises et des postes disponibles au sein de l'entreprise et point sur la classification au regard de l'emploi proposé ;
- Examen éventuel des besoins en formation et des modalités spécifiques d'accompagnement pour faciliter la reprise d'activité ;
- Calendrier envisageable.

 CC



## **TITRE V : DISPOSITIONS FINALES**

### **CHAPITRE I : Entrée en vigueur**

Le présent accord annule et remplace l'accord sur les instances représentatives du personnel et le droit syndical à la caisse d'épargne Provence Alpes Corse du 5 juin 2007 ainsi que :

- L'accord d'entreprise relatif à la négociation collective au sein de la CE CEPAC du 26 mai 2016
- L'avenant à l'accord sur les instances représentatives du personnel et le Droit syndical à la CE CEPAC du 5 juin 2007.

### **CHAPITRE II : Durée dénonciation et modification**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties s'entendent sur l'application de plein droit des futures dispositions légales et réglementaires relatives à la mise en place d'une instance de représentation du personnel unique.

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

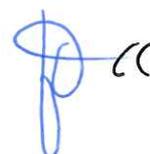
L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, conformément aux dispositions de l'article L 2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

La partie la plus diligente demande l'organisation de réunion dans le cadre de nouvelles négociations et ce dans le but d'établir un accord de substitution.

### **CHAPITRE III : Publicité**

Le texte du présent accord sera déposé par la Caisse d'Épargne CEPAC en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Marseille.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.



Fait à Marseille le 04/07/2017

P/La Caisse d'Epargne CEPAC



P/ le syndicat C.F.D.T

P/ le syndicat S.N.E-C.G.C.

P/ le syndicat UNSA - Syndicat Unifié

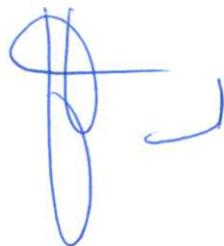
CARIZZI *Carizzi*  


P/ le Syndicat C.G.T

P/ le syndicat SUD

P/ le syndicat C.F.T.C. (Ex BR)

P/ le syndicat S.M.B.E.F (ex BDAF)

 NONONE  

---