



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
AU SEIN DE LA CAISSE D'ÉPARGNE CEPAC**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

La Caisse d'Épargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré- BP 108, 13 006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Hervé D'HARCOURT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources ;

D'une part,

**ET**

Les Organisations syndicales représentatives suivantes :

Le Syndicat CFDT représenté par *Guillaume DEVICHI*

Le Syndicat CFTC représenté par

Le Syndicat SNE-CGC représenté par *Eric DOUBE*

Le Syndicat Unifié/UNSA représenté par *SERKISSIAN Paul*

D'autre part,

**IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT**

*DE ED*  
*SN UN*

## Table des matières

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1<sup>er</sup>. PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU CSE .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2. DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSE ET LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3. COMPOSITION DU CSE.....</b>	<b>5</b>
Article 3.1. Présidence du CSE.....	5
Article 3.2. Délégation élue du personnel.....	5
Article 3.2.1. Nombres d'élus et crédits d'heures des membres titulaires du CSE.....	5
Article 3.2.2. Composition et remplacement partiel ou total .....	6
Article 3.3. Représentants syndicaux au CSE.....	6
<b>ARTICLE 4. BUREAU DU CSE.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5. LE REGLEMENT INTERIEUR DU CSE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 6. LES REUNIONS DU CSE .....</b>	<b>7</b>
Article 6.1. Réunions mensuelles.....	7
Article 6.2. Ordre du jour et convocation .....	7
Article 6.3. Procès-verbaux et sténographie .....	8
Article 6.4. Visio conférence .....	8
<b>ARTICLE 7. LES CONSULTATIONS PERIODIQUES DU CSE .....</b>	<b>8</b>
Article 7.1. Orientations stratégiques de l'entreprise .....	8
Article 7.2. Situation économique et financière de l'entreprise.....	8
Article 7.3. Politique sociale de l'entreprise .....	8
<b>ARTICLE 8. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
Article 8.1. Présidence de la CSSCT.....	9
Article 8.2. Composition de la CSSCT.....	9
Article 8.2.1. Membres et modalités de désignation .....	9
Article 8.2.2. Secrétaire de la CSSCT .....	9
Article 8.2.3. Remplacement des membres désignés de la CSSCT .....	9
Article 8.3. LES MOYENS DES MEMBRES DE LA CSSCT .....	9
Article 8.3.1. Les heures de délégation des membres de la CSSCT.....	9
Article 8.3.2. La prise en charge des frais de déplacement .....	10
Article 8.4. ATTRIBUTIONS ET MISSIONS DE LA CSSCT .....	10
8.4.1. Les missions générales des membres de la CSSCT .....	10
8.4.2. Les missions spécifiques du Secrétaire de la CSSCT .....	11
Article 8.5. Fonctionnement de la CSSCT.....	11
Article 8.5.1. Les réunions de la CSSCT.....	11

Article 8.5.2. Les participants aux réunions de la CSSCT .....	11
Article 8.5.3. Convocation et ordre du jour .....	12
Article 8.5.4. Compte rendu des réunions.....	12
<b>ARTICLE 9. AUTRES COMMISSIONS .....</b>	<b>12</b>
Article 9.1. Dispositions communes (hors CSSCT et hors Commissions de proximité) .....	12
Article 9.1.1. Composition et désignation des membres des commissions .....	12
Article 9.1.2. Attributions des commissions .....	13
Article 9.1.3. Moyens des commissions .....	13
Article 9.2. Commission économique .....	13
Article 9.3. Commission de l'emploi et de la formation .....	13
Article 9.4. Commission d'information et aide au logement .....	14
Article 9.5. Commission de l'égalité professionnelle .....	14
Article 9.6. Commission des marchés.....	15
Article 9.7. Commissions de proximité.....	15
Article 9.7.1. Composition et désignation des membres des commissions de proximité .....	15
Article 9.7.2. Les moyens des membres des commissions de proximité.....	16
Article 9.7.3. Attributions et fonctionnement.....	16
<b>ARTICLE 10. RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 11. MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 12. LES DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 13. SUBVENTIONS DU CSE ET LES MOYENS DU CSE .....</b>	<b>18</b>
Article 13.1. Les subventions du CSE.....	18
Article 13.2. La gestion des activités sociales et culturelles (ASC) .....	18
<b>ARTICLE 14. FORMATIONS.....</b>	<b>19</b>
Article 14.1. Formation des représentants du personnel.....	19
Article 14.2. Formation du management de proximité .....	19
<b>ARTICLE 15. BDES .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 16. DUREE DE L'ACCORD.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 17. ADHESION .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 18. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 19. COMMUNICATION DE L'ACCORD .....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 20. DEPOT DE L'ACCORD .....</b>	<b>21</b>

## **PREAMBULE**

L'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a modifié la structuration des instances représentatives du personnel élues, et de manière plus générale, les conditions d'organisation du dialogue social.

Trois mesures principales ont été recensées par les parties au présent accord de nature à modifier de manière significative l'organisation de la structuration de la représentation du personnel actuelle :

- L'Ordonnance du 22 septembre 2017 précitée prévoit, à l'occasion du renouvellement des mandats, et au plus tard le 31 décembre 2019, la fusion des instances CE, DP et CHSCT en une instance unique, le comité social et économique ;
- Les dispositions des accords d'entreprise existants relatives au fonctionnement et aux moyens des instances représentatives du personnel CE, DP et CHSCT sont automatiquement remises en cause par l'effet de la loi à compter de la mise en place du CSE et la désignation de ses membres élus ;
- Les Ordonnances du 22 septembre 2017 renforcent de manière significative la place de la négociation collective dans l'entreprise, les accords négociés et conclus à ce niveau ayant vocation, dans un certain nombre de thèmes à se substituer aux dispositions conventionnelles de branche et aux dispositions légales qui deviennent supplétives.

La direction et les organisations syndicales se sont rencontrées afin de négocier les conditions de mise en place et de fonctionnement du CSE avec comme objectif le maintien d'un dialogue social de qualité à la Caisse d'Epargne CEPAC,

Dans ce cadre, un Comité Social et Economique (CSE) unique est institué au niveau de l'entreprise, accompagné de commissions de proximité permettant, en amont et en complément des réunions du CSE, de traiter des thématiques spécifiques dans un cadre plus restreint. Les moyens supra-légaux prévus dans cet accord reposent également sur ce postulat essentiel.

## **ARTICLE 1<sup>er</sup>. PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU CSE**

Il est convenu qu'un Comité social et économique unique (CSE) est mis en place au niveau de la Caisse d'Epargne CEPAC.

Les parties au présent accord conviennent que la Caisse d'Epargne CEPAC dispose d'un CSE unique représentant l'ensemble de ses collaborateurs et ce au regard de l'organisation de la Gouvernance au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC et de la centralisation du pouvoir de direction et de gestion par le Directoire au siège social de l'entreprise.

Les moyens humains et financiers prévus dans le présent accord reposent sur ce périmètre.

## **ARTICLE 2. DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSE ET LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS**

En application des dispositions de l'article L.2316-11 du Code du travail, la durée des mandats des membres du comité social et économique est fixée à quatre ans.

Par ailleurs, en application de l'article L.2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs des membres élus du CSE est limité à trois.

## **ARTICLE 3. COMPOSITION DU CSE**

### **Article 3.1. Présidence du CSE**

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs.

L'employeur ou son représentant peut en outre, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, convier un ou plusieurs collaborateurs de l'entreprise afin d'éclairer sur le plan technique un point de l'ordre du jour.

### **Article 3.2. Délégation élue du personnel**

#### **Article 3.2.1. Nombres d'élus et crédits d'heures des membres titulaires du CSE**

Au regard de l'effectif à la date de signature du présent accord au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, la délégation élue du personnel au CSE est composée de 25 membres titulaires et de 25 membres suppléants. Ce nombre pourra toutefois être modifié lors de la signature du protocole d'accord préélectoral dans la mesure où il est déterminé selon l'effectif connu de l'entreprise à la date du premier tour.

Chaque membre élu titulaire du CSE bénéficie d'un crédit de 26 heures par mois.

Ce crédit d'heures peut être mutualisé entre titulaires ou entre titulaires et suppléants dans la limite de 2 fois le crédit d'heures mensuel (soit 52 heures) par mois et par membre titulaire ou suppléant. Les membres titulaires informeront la Direction Rémunération et Affaires Sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heures ainsi mutualisé.

Les membres titulaires peuvent reporter et cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de 12 mois. Ce report ne peut conduire un membre titulaire ou suppléant à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation (soit 52 heures). Les membres titulaires informent la Direction Rémunération et Affaires Sociales au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi reporté.

Il est précisé que le temps passé :

- aux réunions du CSE et de la CSSCT qui sont à l'initiative de la Direction (réunions mensuelles, réunions extraordinaires à l'initiative de la Direction) n'est pas imputé sur le crédit d'heures mensuel de délégation ;
- aux autres réunions de l'instance (réunions des commissions du CSE, réunions extraordinaires à la demande des élus) n'est pas déduit de leurs heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 heures.

### **Article 3.2.2. Composition et remplacement partiel ou total**

Seuls les élus titulaires siègent aux réunions du CSE. Les suppléants ne siègent donc qu'en cas d'indisponibilité du titulaire.

En cas d'absence ponctuelle à une réunion, chaque élu titulaire du CSE, le cas échéant en lien avec son organisation syndicale, désigne son remplaçant au plus tard avant le commencement de celle-ci. Les règles de vote en cas de remplacement des titulaires par les suppléants seront précisées dans le règlement intérieur du CSE.

Lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé selon les modalités suivantes :

- Le membre titulaire du CSE est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
- 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 un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale.
- Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire 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 à la même catégorie 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 de l'institution.

### **Article 3.3. Représentants syndicaux au CSE**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC peut désigner un représentant syndical au CSE selon les conditions légales en vigueur.

Le représentant syndical au CSE assiste aux séances avec voix consultative. Il bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois. Ce crédit d'heure n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

### **ARTICLE 4. BUREAU DU CSE**

Le bureau du CSE est composé d'un :

- Secrétaire
- Secrétaire-adjoint
- Trésorier
- Trésorier-adjoint

Le secrétaire et le trésorier du Bureau du CSE sont élus parmi les membres titulaires du CSE. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint pourront être désignés parmi les membres titulaires et suppléants du CSE.

Les membres du Bureau bénéficient d'un crédit global d'heures complémentaires de 1 596 heures par an.

En outre le secrétaire du CSE disposera d'un crédit d'heures supplémentaires de 56 heures par mois.

Ces heures ne peuvent être mutualisées avec les élus qui ne sont pas membres du bureau.

#### **ARTICLE 5. LE REGLEMENT INTERIEUR DU CSE**

Conformément aux dispositions de l'article L 2315-24 du code du travail, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de la Caisse d'épargne CEPAC, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

A ce titre, il est rappelé que ce règlement intérieur ne peut comporter des clauses imposant à la Caisse d'épargne CEPAC des obligations ne résultant pas des dispositions légales et réglementaires.

#### **ARTICLE 6. LES REUNIONS DU CSE**

##### **Article 6.1. Réunions mensuelles**

Le CSE se réunit au minimum 11 fois par an sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Tous les trimestres, une de ces réunions mensuelles porte en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

##### **Article 6.2. Ordre du jour et convocation**

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE ou, en l'absence de ce dernier, le Secrétaire-adjoint.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour accompagné des documents nécessaires est communiqué par le Président aux membres du CSE 8 jours calendaires avant la réunion, que ce soit en vue d'une information ou d'une consultation.

La convocation à la réunion du CSE, réalisée par voie électronique, peut être adressée par le Président du CSE, ou par toute personne à laquelle il aura délégué cette faculté, aux membres de l'instance indépendamment de l'ordre du jour, le plus tôt possible avant la communication de l'ordre du jour afin de faciliter leurs présences à celle-ci.

Il est convenu que lors de l'envoi de la convocation aux membres du CSE, la Direction déposera concomitamment les documents afférents à la réunion plénière dans la BDES.

### **Article 6.3. Procès-verbaux et sténographie**

Les modalités de réalisation des procès-verbaux du CSE sont celles prévues par les dispositions légales.

Les parties conviennent du recours à l'enregistrement et à la prise de note pour les réunions du CSE., les frais associés sont pris en charge par le CSE au titre de sa subvention de fonctionnement.

### **Article 6.4. Visio conférence**

Les réunions du CSE pourront, à l'initiative de l'entreprise, avoir lieu par le biais de la visio conférence, ou de manière mixte, en présentiel et en visio conférence.

## **ARTICLE 7. LES CONSULTATIONS PERIODIQUES DU CSE**

### **Article 7.1. Orientations stratégiques de l'entreprise**

Le CSE est consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise selon les modalités légales en vigueur,

Cette consultation, en principe réalisée au cours du premier trimestre, porte sur le plan stratégique ainsi que sur les conséquences sociales de ces orientations stratégiques en matière d'emploi et d'effectifs.

Les éventuelles actualisations du plan stratégique sont présentées annuellement, à titre informatif, au CSE.

### **Article 7.2. Situation économique et financière de l'entreprise**

Le CSE est consulté tous les ans, en principe au deuxième trimestre, sur la situation économique et financière de l'entreprise. Cette thématique fera l'objet d'une consultation unique avec la remise d'un seul avis du CSE.

### **Article 7.3. Politique sociale de l'entreprise**

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise. Cette consultation est positionnée en principe au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année, et porte sur les points suivants :

- L'évolution de l'emploi ;
- Les qualifications ;
- Le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'entreprise, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage ;
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- Les conditions de travail ;
- Les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- La durée du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés
- Le bilan social

Cette thématique fera l'objet d'une consultation unique avec la remise d'un seul avis du CSE.

## **ARTICLE 8. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place au niveau de l'entreprise lors de la première réunion du CSE.

### **Article 8.1. Présidence de la CSSCT**

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Les convocations et les ordres du jour de la CSSCT sont établis par le Président de la CSSCT.

### **Article 8.2. Composition de la CSSCT**

#### **Article 8.2.1. Membres et modalités de désignation**

Afin de donner à la CSSCT les moyens adaptés aux enjeux de santé et sécurité au travail, il est convenu que la CSSCT comprend 9 membres, dont au moins 2 cadres.

Les membres de la CSSCT sont désignés, lors de la 1<sup>ère</sup> réunion du CSE, par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, hormis l'employeur.

Les membres de la CSSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

#### **Article 8.2.2. Secrétaire de la CSSCT**

Les parties conviennent de désigner parmi les 9 membres de la CSSCT un secrétaire coordinateur.

Celui-ci sera désigné lors de la première réunion du CSE à la majorité des membres présents.

#### **Article 8.2.3. Remplacement des membres désignés de la CSSCT**

Lorsqu'un membre de la CSSCT cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) il est remplacé par une nouvelle désignation des membres du CSE selon les modalités précisées dans l'article 8.2.1 du présent accord.

### **Article 8.3. LES MOYENS DES MEMBRES DE LA CSSCT**

#### **Article 8.3.1. Les heures de délégation des membres de la CSSCT**

Chaque membre de la CSSCT dispose d'un crédit individuel d'heures de délégation de 14 heures par mois.

Afin de permettre au secrétaire de la CSSCT de réaliser sa mission de coordination dans les meilleures conditions, celui-ci bénéficiera d'un crédit mensuel de 21 heures.

DG 5<sup>9</sup> ST  
WAA

Ces crédits d'heures peuvent être mutualisés entre les membres de la CSSCT dans la limite de 2 fois le crédit d'heures mensuel (soit 28 heures ou 42 heures pour le Secrétaire) par mois et par membre. Les membres informent la Direction Rémunération et Affaires Sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi mutualisé.

Les membres peuvent également reporter et cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de 12 mois. Ce report ne peut conduire un membre à disposer mensuellement de plus de 2 fois son crédit d'heures de délégation (soit 28 heures ou 35 heures pour le Secrétaire). Les membres informeront la Direction Rémunération et Affaires Sociales au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi reporté.

Le temps passé aux réunions de CSSCT est considéré comme du temps de travail effectif n'est pas déduit du crédit d'heures des membres élus titulaires du CSE.

Le temps consacré aux visites des unités de travail s'impute sur ce crédit d'heures.

En revanche, le temps passé à la réalisation des enquêtes suite à un accident du travail sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation de la CSSCT.

### **Article 8.3.2. La prise en charge des frais de déplacement**

Sont intégralement pris en charge par la Direction, sur présentation de justificatifs et selon la politique de déplacement de l'entreprise les frais de déplacement :

- Pour se rendre aux réunions des CSSCT
- Pour mener les enquêtes suite à un accident du travail dont elle a la charge

## **Article 8.4. ATTRIBUTIONS ET MISSIONS DE LA CSSCT**

### **8.4.1. Les missions générales des membres de la CSSCT**

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

De manière générale, la CSSCT rend compte de ses travaux au CSE.

Plus précisément les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

- Préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l'alinéa 1er de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus. La CSSCT aura à ce titre, pour mission le suivi des indicateurs en lien avec les conditions de travail, la santé et la sécurité (exemple : déclaration d'incivilité, mise à jour du DUER et du PAPRIACT, etc.)
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
- Formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
- Réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menées après un accident du travail

grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,

- Décider des inspections réalisées par les membres des commissions de proximité en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

La CSSCT aura également la possibilité de déléguer aux membres des commissions de proximité les sujets relevant de la santé, Sécurité et des conditions de travail notamment les inspections et les enquêtes en matière d'accident du travail.

#### **8.4.2. Les missions spécifiques du Secrétaire de la CSSCT**

Le secrétaire de la CSSCT se verra confier une mission de coordination des membres des commissions de proximité sur les sujets relevant de la santé, Sécurité et des conditions de travail.

Plus précisément, le secrétaire de la CSSCT sera destinataire des comptes rendus des membres des commissions de proximité et sera en charge de transmettre leurs recommandations au CSE au minimum 8 jours avant que ce dernier ne soit consulté sur les sujets suivants :

- L'examen des projets de travaux et d'aménagement impactant les conditions de travail ;
- Les enquêtes pour lesquelles la CSSCT a donné délégation aux membres des commissions de proximité.

D'une manière générale, le secrétaire du CSSCT sera l'interlocuteur privilégié de l'employeur au sein de la commission et assurera le relai entre la commission, le secrétaire du CSE, les membres et le Président du CSE. Il sera le rapporteur des travaux de la commission auprès du CSE.

### **Article 8.5. Fonctionnement de la CSSCT**

#### **Article 8.5.1. Les réunions de la CSSCT**

La CSSCT se réunit tous les trimestres afin de préparer, en amont, les sujets traités lors des réunions trimestrielles du CSE intégrant à l'ordre du jour les questions de santé au travail.

La CSSCT se réunira à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

#### **Article 8.5.2. Les participants aux réunions de la CSSCT**

En sus des membres de la délégation du personnel de la commission et du président, participent aux réunions :

- Le médecin du travail principal de l'entreprise
- Le responsable du département Sécurité des personnes et des biens
- L'inspection du travail
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Lors des réunions de la CSSCT, le Président ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise, et choisis en dehors du CSE, selon les sujets inscrits à

l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel de la CSSCT.

#### **Article 8.5.3. Convocation et ordre du jour**

Les convocations et les ordres du jour de la CSSCT sont établis par le président ou l'un de ses représentants.

L'ordre du jour est adressé aux membres de la CSSCT, au moins 3 jours calendaires avant la réunion. Les documents se rapportant à un point inscrit à l'ordre du jour sont mis à la disposition des membres de la CSSCT dans la BDES dans le même délai. En cas d'indisponibilité de la BDES, les documents seront adressés par mail.

#### **Article 8.5.4. Compte rendu des réunions**

Le Secrétaire rédige un compte rendu des réunions de la commission, qui est ensuite transmis aux membres de la CSSCT, au président et au secrétaire du CSE.

Les parties conviennent du recours à l'enregistrement et à la prise de note pour les réunions. Les frais associés sont pris en charge par l'employeur. En contrepartie de cette prise en charge, l'employeur choisit le prestataire retenu.

### **ARTICLE 9. AUTRES COMMISSIONS**

#### **Article 9.1. Dispositions communes (hors CSSCT et hors Commissions de proximité)**

##### **Article 9.1.1. Composition et désignation des membres des commissions**

Le CSE et l'employeur veillent, autant que possible, à garantir :

- La stabilité de la composition des différentes commissions, afin d'assurer au mieux la fluidité et la continuité de leurs travaux ;
- Une représentation équilibrée femmes-hommes dans chaque commission.

Il est convenu entre les parties la mise en place de 5 commissions composées de 24 membres répartis de la manière suivante :

- Commission économique : 5
- Commission des marchés : 5
- Commission égalité professionnelle : 5
- Commission formation : 5
- Commission de l'information et de l'aide au logement : 4

Les membres de ces commissions seront désignés parmi et par les membres du CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

Les modalités de fonctionnement des commissions pourront être précisées dans le règlement intérieur du CSE.

Les membres de ces commissions sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

Lorsqu'un membre des commissions cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) il est remplacé par une nouvelle désignation des membres du CSE selon les modalités précisées ci-dessus.

Les membres des commissions sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion dans les conditions prévues à l'article L. 2315-3 du Code du travail.

#### **Article 9.1.2. Attributions des commissions**

Le CSE dispose de commissions dont le but principal est de préparer, en amont, les travaux, analyses ou propositions facilitant ses débats, remises d'avis et délibérations. Ces commissions ne disposent pas de pouvoir décisionnaire, lequel appartient au seul CSE.

#### **Article 9.1.3. Moyens des commissions**

Les 24 membres des commissions disposent d'un pool annuel de 180 heures. Ces heures pourront être mutualisées entre les membres des 5 commissions.

S'agissant des membres de ces commissions qui sont aussi élus titulaires au CSE, le temps passé aux réunions de ces commissions n'est pas déduit du crédit d'heures dans une limite annuelle globale de 60 heures (équivalentes à 9 jours).

#### **Article 9.2. Commission économique**

La commission économique est composée de 5 membres du CSE. Elle présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

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

Elle se réunit au moins :

- Deux fois par an, dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Tous les trois ans, dans le cadre de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Dans ces deux cas, elle transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

#### **Article 9.3. Commission de l'emploi et de la formation**

La commission de l'emploi et de la formation est composée de 5 membres du CSE. Elle est également composée d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

La commission est notamment chargée d'étudier :

- Le bilan, les orientations et le plan annuel de formation ainsi que tout projet important relatif à la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- Les documents et rapports relatifs à l'emploi au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC

La commission formation est par ailleurs chargée :

- De préparer les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle se réunit au moins deux fois par an dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise afin d'étudier :

- Les informations remises par l'employeur au CSE en matière d'emploi et de qualifications ;
- Le bilan annuel de la formation et le plan de formation de l'année à venir.

Dans ces deux cas, elle transmet son compte-rendu au CSE avant la remise définitive de l'avis de ce dernier (avis unique rendu sur la politique sociale de l'entreprise).

#### **Article 9.4. Commission d'information et aide au logement**

La commission d'information et aide au logement est composée de 4 membres du CSE. Elle est également composée d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

À cet effet, la commission propose des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Le CSE examine pour avis les propositions de la commission.

Elle a notamment pour attributions :

- De rechercher les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- D'informer les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Elle transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis unique sur la politique sociale de l'entreprise.

#### **Article 9.5. Commission de l'égalité professionnelle**

La commission de l'égalité professionnelle est composée de 5 membres du CSE. Elle est également composée d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts compétents sur le sujet traité.

La commission est chargée d'accompagner le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Elle se réunit au moins une fois par an dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise afin d'étudier les informations remises par l'employeur au CSE en matière d'égalité professionnelle. Elle transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis unique sur la politique sociale de l'entreprise.

#### **Article 9.6. Commission des marchés**

La commission des marchés est composée de 5 membres du CSE.

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 €, le CSE détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

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

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport d'activité et de gestion du CSE.

Les obligations prévues aux articles L. 2315-58, L. 2315-60, L. 2315-68 et L. 2315-69 du Code du travail s'appliquent selon des modalités pouvant être précisées par le règlement intérieur du CSE.

L'approbation des comptes du CSE est réalisée chaque année à la même période que la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

#### **Article 9.7. Commissions de proximité**

Au regard de l'étendue du territoire de la Caisse d'Epargne CEPAC, les parties signataires ont convenu de créer des commissions de proximité dotées de moyens supplémentaires à ceux prévus par les dispositions légales. Ces commissions permettent au CSE de disposer de moyens adaptés aux enjeux de représentation locale du personnel.

##### **Article 9.7.1. Composition et désignation des membres des commissions de proximité**

Les commissions de proximité sont au nombre de 5 sur l'ensemble de la CE CEPAC comprenant un nombre global de 21 membres répartis de la manière suivante :

- Métropole : 8
- Réunion/Mayotte : 5
- Martinique/Guyane : 3
- Guadeloupe/Iles du Nord : 3
- Saint Pierre et Miquelon : 2

Les membres de ces commissions seront désignés par le CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

Les membres de ces commissions pourront être désignés :

- Parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE
- Parmi les salariés non-élus mais figurant sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives

Dans ces 2 hypothèses, les membres désignés devront obligatoirement être affectés sur le périmètre géographique de la commission de proximité.

Les membres des commissions de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

Lorsqu'un membre des commissions cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) il est remplacé par une nouvelle désignation des membres du CSE selon les modalités précisées ci-dessus.

### **Article 9.7.2. Les moyens des membres des commissions de proximité**

Chaque membre dispose d'un crédit de 14 heures par mois à l'exception des deux membres désignés pour le territoire de St Pierre et Miquelon qui bénéficient d'un crédit de 7 heures par mois. Ces crédits d'heures s'ajoutent à l'éventuel crédit d'heures qu'il détiendrait au titre d'un mandat d'élu titulaire au CSE ou de la CSSCT.

Ce crédit d'heures peut être mutualisé entre les membres d'une même commission dans la limite de 2 fois le crédit d'heures mensuel (soit 28 heures, ou 14 heures pour St Pierre et Miquelon) par mois et par membre. Les membres informent la Direction Rémunération et Affaires Sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi mutualisé.

Les membres peuvent reporter et cumuler le crédit mensuel d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de 12 mois. Ce report ne peut conduire un membre à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation (soit 28 heures, ou 14 heures pour St Pierre et Miquelon). Les membres informent la Direction Rémunération et Affaires Sociales au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi reporté.

Les membres des commissions de proximité bénéficient de la protection attribuée par l'article L. 2411-1 du Code du travail.

### **Article 9.7.3. Attributions et fonctionnement**

D'une manière générale, les membres des commissions de proximité ont pour mission, sur leur zone d'affectation :

- De contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE
- De participer au soutien des salariés par leur écoute

Plus précisément les membres des commissions de proximité auront pour mission la prise en charge, par délégation du secrétaire de la CSSCT :

- Des questions relevant de la santé, sécurité et conditions de travail. A ce titre, ils pourront être amenés à conduire les enquêtes conjointes avec l'employeur (accident grave, harcèlement moral et sexuel, etc.),

- Les inspections de sites,
- L'examen des projets de travaux et d'aménagement impactant les conditions de travail ; Dans ce cas, les commissions se réunissent à l'initiative de la Direction des Achats et des Supports Techniques et Sécurité (DASTS), le cas échéant associée à la Distribution ou la DRH, afin de présenter les formats et les projets des plans des agences et des autres locaux.

Le compte rendu des travaux des commissions de proximité sera transmis au secrétaire de la CSSCT.

Les membres des commissions de proximité auront en outre pour mission la prise en charge, par délégation du CSE, du recueil auprès des salariés des réclamations individuelles et collectives. Les membres des commissions effectueront la remontée des questions au bureau du CSE.

#### **ARTICLE 10. RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES**

Les réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles au sein de la CE CEPAC, seront prioritairement traitées via un canal autonome.

Ce traitement, indépendant des réunions du CSE, sera réalisé via un outil numérique permettant aux élus du CSE de déposer les réclamations en temps réels.

La Direction s'engage à répondre à toute réclamation dans les 10 jours calendaires à compter de son dépôt.

Les questions traitées dans l'outil et pour lesquelles une difficulté demeure pourront être inscrites à l'ordre du jour des réunions mensuelles du CSE.

#### **ARTICLE 11. MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION**

La Direction sera en charge du suivi des heures de délégation tant pour le CSE que pour les organisations syndicales.

Les parties conviennent que pour tout crédit d'heures prévu dans cet accord :

- Une journée équivaut à sept heures ;
- Une demi-journée équivaut à trois heures et demie.

Ces principes de gestion concernent l'ensemble des collaborateurs titulaires de mandats dont les cadres au forfait en jours, notamment en ce qui concerne le suivi de leur temps de travail journalier et hebdomadaire.

#### **ARTICLE 12. LES DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Lorsque les représentants du personnel affectés en Outre-Mer sont amenés à se déplacer pour des réunions à l'initiative de l'employeur, il est prévu que ces derniers bénéficient d'une autorisation d'absence payée en fonction notamment des temps de trajet et des décalages horaires.

A ce titre, ils 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.

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 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 et effectuées par la plateforme de réservation de l'entreprise, en fonction des délais ci-dessus et des aléas du calendrier.

### **ARTICLE 13. SUBVENTIONS DU CSE ET LES MOYENS DU CSE**

#### **Article 13.1. Les subventions du CSE**

La Caisse d'Epargne CEPAC verse chaque année au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

La Caisse d'Epargne CEPAC verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 2% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

Le versement des subventions prévues au présent article s'effectue par année civile, au plus tard le 31 janvier de l'année concernée.

Il est convenu que le complément exceptionnel de subvention versé au titre de l'année 2019 au Comité d'entreprise d'un montant de 150 000 € ne sera pas reconduit dans le cadre du CSE et concerné seulement l'année 2019.

#### **Article 13.2. La gestion des activités sociales et culturelles (ASC)**

Les parties au présent accord s'engagent en faveur d'une réduction progressive des effectifs mis à disposition par la Caisse d'Epargne CEPAC au CSE et dédiés exclusivement à la gestion des ASC. Ainsi, les départs au cours des 2 prochaines mandatures des collaborateurs mis actuellement à disposition, ne seront pas remplacés. De plus, la Direction s'engage, à tout mettre en œuvre pour repositionner un collaborateur mis à disposition du CSE qui souhaiterait mettre un terme à sa collaboration au sein du CSE pour la gestion des ASC. Le bureau du CSE, s'engage quant à lui alors à revoir les modalités de gestion des ASC, en cohérence avec le dimensionnement cible des effectifs, arrêté par la Direction lors de cette négociation. A l'issue de la première mandature, un point sera réalisé avec les organisations syndicales représentatives sur la gestion des ASC à la CE CEPAC.

Dans le cadre de ce projet, les moyens pour la gestion des ASC seront les suivants :

- Maintien des contrats de mises à dispositions, sans remplacement possible en cas de départ,

- Octroi d'un crédit annuel de 2.500 heures afin d'assurer la gestion des ASC dans les régions des DOM (réparti sur 14 collaborateurs au maximum, accrédités auprès de la DRH par le bureau du CSE). Ce crédit d'heures est mutualisable entre les collaborateurs désignés pour la gestion de ces activités.
- Maintien de la mise à disposition de locaux dans les DOM pour la gestion des ASC.

## **ARTICLE 14. FORMATIONS**

Dans un souci de promotion d'un dialogue social de qualité, les parties conviennent de l'importance du maintien des connaissances et de la montée en compétences des représentants du personnel ainsi que du management de proximité. Dans ce cadre, sont prévus les dispositifs suivants :

### **Article 14.1. Formation des représentants du personnel**

Les membres du CSE, de la CSSCT et les membres des commissions de proximité bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail. La durée de cette formation est fixée à cinq jours. Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales, cette formation pourra être renouvelée une fois, dans le courant de la mandature, après validation de la DRH qui jugera de l'opportunité de la demande.

Les membres élus titulaires du CSE bénéficient par ailleurs d'un congé de formation économique dans les conditions prévues par le Code du travail.

### **Article 14.2. Formation du management de proximité**

En parallèle, la Direction s'engage à sensibiliser régulièrement les managers aux conditions d'exercice des mandats détenus par leurs collaborateurs et à l'importance de la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

## **ARTICLE 15. BDES**

Conformément aux dispositions légales, une BDES numérique avait été mise en place dans l'entreprise. Les parties signataires conviennent d'enrichir son contenu en lien avec la mise en place du Comité Social et Economique.

La BDES rassemble l'ensemble des informations et documents nécessaires concernant :

- Le CSE, principalement pour ses compétences informatives et consultatives ;
- Les commissions du CSE ;
- Les négociations avec les organisations syndicales.

La publication d'éléments sur la BDES par l'employeur vaut communication à compter de l'information par voie électronique des destinataires de son actualisation.

Conformément aux dispositions légales, les informations nécessaires au processus d'informations/consultations récurrentes et ponctuelles du Comité Social et Economique sont intégrées dans la BDES.

De façon générale, il est convenu que tous les documents ou informations en lien avec un point relevant de l'ordre du jour des réunions du CSE et des commissions instituées par le présent accord sont déposés dans la BDES ou, adressés par messagerie électronique en cas d'impossibilité d'utiliser la BDES.

Les informations relatives à des consultations et/ou informations ponctuelles du CSE apparaîtront dans une rubrique dédiée.

Les informations figurant dans la BDES portent sur les 2 dernières années et sur l'année en cours concernant les dossiers spécifiques examinés en réunion de CSE.

Compte tenu du caractère des informations communiquées dans le cadre de l'information/consultation sur les orientations stratégiques, ces dernières intègrent des données/tendances portant sur les années du plan stratégique.

Les mises à jour sur la BDES feront l'objet d'une notification par mail aux utilisateurs.

La BDES est accessible en permanence aux membres de la délégation du CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Par ailleurs et sous réserve de l'évolution de la structure de la BDES, les membres des commissions de proximité bénéficient d'un accès à la rubrique de la BDES pour accéder aux réponses déposées par la Direction aux questions et réclamations individuelles et collectives.

Tous les représentants du personnel élus ou désignés y ayant accès sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

#### **ARTICLE 16. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et prend fin automatiquement à l'échéance normale des mandats des membres du CSE.

En conséquence, les dispositions de « l'accord sur le droit des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de la Caisse d'Epargne CEPAC » continueront de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2019.

#### **ARTICLE 17. ADHESION**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Marseille et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

20  
DG ED SD  
44

## **ARTICLE 18. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

## **ARTICLE 19. COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la CE CEPAC.

## **ARTICLE 20. DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Bouches du Rhône et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

### **Fait à Marseille**

Le 13 Juin 2019

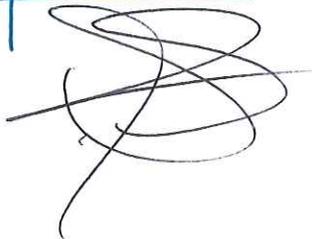
Pour la Caisse d'Epargne CEPAC

Hervé D'HARCOURT

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



Syndicat CFDT



Syndicat CFTC

Syndicat SNE-CGC



Syndicat Unifié/UNSA

