

## Accord sur le Comité Social et Economique et l'activité syndicale au sein de la Caisse d'Epargne CEPAC

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'Epargne 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 CGT représenté par Jean Pierre AVIER

Le Syndicat SNE-CGC représenté par Eric DOCHE

Le Syndicat Unifié/UNSA représenté par Philippe MARTIN

D'autre part,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

Siège Social : Place Estrangin Pastré - BP 108 - 13254 Marseille Cedex 06



## TABLE DES MATIERES

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>TITRE 1 : Le Comité social et économique</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 1<sup>er</sup>. Périmètre du CSE</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 2. Durée des mandats des membres du CSE et limitation du nombre de mandats successifs</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 3. Composition</b> .....	<b>6</b>
3.1. Présidence du CSE .....	6
3.2. Délégation élue du personnel .....	6
3.2.1. Nombres d'élus et crédits d'heures des membres titulaires du CSE .....	6
3.2.2. Composition et remplacement partiel ou total .....	7
3.3. Représentants syndicaux au CSE .....	8
<b>Article 4. Bureau du CSE</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 5. Le règlement intérieur du CSE</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 6. Les réunions du CSE</b> .....	<b>9</b>
6.1. Réunions mensuelles .....	9
6.2. Ordre du jour et convocation .....	9
6.3. Procès-verbaux et sténographie .....	9
6.4. Visio-conférence .....	10
<b>Article 7. Les consultations périodiques du CSE</b> .....	<b>10</b>
7.1. Orientations stratégiques de l'entreprise .....	10
7.2. Situation économique et financière de l'entreprise .....	10
7.3. Politique sociale de l'entreprise .....	10
<b>Article 8. Commission santé, sécurité et conditions de travail</b> .....	<b>11</b>
8.1. Présidence de la CSSCT .....	11
8.2. Composition de la CSSCT .....	11
8.2.1. Membres et modalités de désignation .....	11
8.2.2. Secrétaire de la CSSCT .....	11
8.3. Les moyens des membres de la CSSCT .....	11
8.3.1. Les heures de délégation des membres de la CSSCT .....	11
8.4. Attributions et missions de la CSSCT .....	12
8.4.1. Les missions générales des membres de la CSSCT .....	12
8.4.2. Les missions spécifiques du Secrétaire de la CSSCT .....	13

8.5. Fonctionnement de la CSSCT .....	13
8.5.1. Les réunions de la CSSCT .....	13
8.5.2. Les participants aux réunions de la CSSCT .....	13
8.5.3. Convocation et ordre du jour .....	14
8.5.4. Compte rendu des réunions .....	14
<b>Article 9. Autres commissions .....</b>	<b>14</b>
9.1. Dispositions communes (hors CSSCT et hors Commissions de proximité) .....	14
9.1.1. Composition et désignation des membres des commissions .....	14
9.1.2. Attributions des commissions .....	15
9.1.3. Moyens des commissions .....	15
9.2. Commission économique .....	15
9.2. Commission de l'emploi et de la formation .....	15
9.3. Commission d'information et aide au logement .....	16
9.4. Commission de l'égalité professionnelle .....	17
9.5. Commission des marchés .....	17
9.6. Commissions de proximité .....	17
9.6.1. Composition et désignation des membres des commissions de proximité .....	17
9.6.2. Les moyens des membres des commissions de proximité .....	18
9.6.3. Attributions et fonctionnement .....	18
9.6.4. Les réunions des commissions de proximité .....	19
10.1. Le remplacement des membres des commissions .....	19
10.2. Visio-conférence .....	20
<b>Article 11. Réclamations individuelles et collectives .....</b>	<b>20</b>
<b>Article 12. Subventions du CSE et les moyens du CSE .....</b>	<b>20</b>
12.1. Les subventions du CSE .....	20
12.2. La gestion des activités sociales et culturelles (ASC) .....	20
<b>Article 13. Formations .....</b>	<b>21</b>
13.1. Formation des représentants du personnel .....	21
13.2. Formation du management de proximité .....	22
<b>Article 14. BDES .....</b>	<b>22</b>
<b>TITRE 2 : L'EXERCICE DE L'ACTIVITE SYNDICALE .....</b>	<b>24</b>
<b>Article 1. Les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise</b>	<b>24</b>
1.1. Délégués Syndicaux (DS) .....	24
1.2. Subventions des organisations syndicales représentatives .....	24

1.2.1. Les subventions de fonctionnement .....	24
1.2.2. La subvention liée aux élections professionnelles .....	25
1.3. Le budget pour les déplacements Corse/Continent et Outre-Mer/Métropole .....	25
1.5. Les locaux syndicaux et les équipements.....	26
1.5.1. Les locaux syndicaux.....	26
1.5.2. Les équipements.....	26
<b>Article 2. Les moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise.....</b>	<b>26</b>
2.1. Représentant de la Section Syndicale (RSS).....	27
<b>2.2. La subvention liée aux élections professionnelles.....</b>	<b>27</b>
2.3. Les locaux.....	27
<b>Article 3. L'instance de négociation .....</b>	<b>27</b>
3.1. La composition de l'instance de négociation .....	27
3.2. La Visio conférence .....	27
<b>TITRE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES .....</b>	<b>28</b>
<b>Article 1. Les déplacements des représentant du personnel et syndicaux.....</b>	<b>28</b>
1.1 Les déplacements des collaborateurs affectés en Outre-Mer .....	28
<b>Article 2. Les frais des représentants du personnel .....</b>	<b>29</b>
<b>Article 3. Modalités de décompte des heures de délégation .....</b>	<b>29</b>
<b>Article 4. La carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux .....</b>	<b>30</b>
<b>Article 5. Durée de l'accord .....</b>	<b>30</b>
<b>Article 6. Adhésion .....</b>	<b>30</b>
<b>Article 7. Communication de l'accord.....</b>	<b>30</b>
<b>Article 8. Dépôt de l'accord .....</b>	<b>30</b>

## PREAMBULE

Conformément à l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 modifiant la structuration des instances représentatives du personnel élues, la Caisse d'Épargne CEPAC avait par accord d'entreprise en date du 13 juin 2019 mis en place le Comité Social et Economique (CSE). Cet accord prendra fin à l'échéance des mandats actuels du CSE à savoir le 26 novembre 2023.

C'est dans ce contexte que la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 1<sup>er</sup>, 15 et 22 juin 2023.

Soucieuse de poursuivre un dialogue social de qualité et afin de tenir compte des spécificités de la Caisse d'Épargne CEPAC, les parties ont dans un premier temps partagé le bilan approfondi des trois premières années de mise en place du CSE et ont pu ainsi définir les ajustements nécessaires.

Il a également été procédé lors de ces réunions un bilan des moyens du Droit syndical défini dans l'accord du 13 juin 2019 et prenant également fin au 26 novembre 2023.

A l'issue de ces 3 réunions de négociation et afin de donner plus de clarté et de visibilité sur les moyens accordés en faveur du dialogue social dans l'entreprise, il a été convenu par les parties de réunir dans un seul accord à durée déterminée les moyens financiers et humains alloués au CSE et aux organisations syndicales.

## **TITRE 1 : Le Comité social et économique**

### **Article 1<sup>er</sup>. Périmètre du CSE**

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

Les parties au présent accord réaffirment que la Caisse d'Épargne 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'Épargne CEPAC et de la centralisation du pouvoir de direction et de gestion par le Comité de direction générale au siège social de l'entreprise.

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

### **Article 2. Durée 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**

#### **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.

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

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

Le CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre déterminé par les dispositions du code du travail, selon l'effectif de l'entreprise.

Au regard de l'effectif à la date de signature du présent accord au sein de la Caisse d'Épargne 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.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation déterminé conformément aux dispositions du code du travail à savoir 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 des Ressources Humaines 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 des Ressources Humaines au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation du crédit d'heure ainsi reporté.

### **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.

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.

Lorsqu'un élu suppléant cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc) ou lorsqu'il remplace le titulaire ayant cessé définitivement ses fonctions, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale. Dans ce cas, le candidat retenu est celui de la même catégorie (cadre, non cadre) 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 un candidat non élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du suppléant à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

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

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la Caisse d'Épargne 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**

Les membres de la délégation du personnel au sein du CSE procèdent, lors de la première réunion à la désignation des membres du bureau :

- 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 pas être mutualisées avec les élus qui ne sont pas membres du bureau.

### **Article 5. Le règlement intérieur 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, réglementaires et conventionnelles.

## **Article 6. Les réunions du CSE**

### **6.1. Réunions mensuelles**

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

Au minimum une fois par trimestre, une de ces réunions mensuelles portera en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La Direction s'engage à respecter dans la mesure du possible, les horaires de travail pour les réunions du CSE.

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

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président ou son représentant 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.

### **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.

#### **6.4. Visio-conférence**

Compte tenu de l'organisation de l'entreprise et en fonction des territoires d'origine des élus les réunions en Visio conférence se dérouleront sur les demi-journées en tenant compte des horaires de chacun.

Les réunions ordinaires du CSE pourront, à l'initiative de l'entreprise, avoir lieu en visio-conférence au maximum 5 fois par an. En sus de ces 5 réunions, les parties conviennent que les réunions exceptionnelles pourront également se tenir en visio-conférence.

### **Article 7. Les consultations périodiques du CSE**

#### **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 semestre 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.

#### **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.

#### **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 3<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 santé, sécurité 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.

### **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.

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

#### **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 10 membres, dont au moins 2 cadres et le secrétaire du CSE.

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 et en respectant dans la mesure du possible une représentation équilibrée femmes-hommes dans chaque commission.

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

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

Les parties conviennent de désigner parmi les 10 membres de la CSSCT un secrétaire coordinateur et un secrétaire adjoint (autre que le secrétaire du CSE).

Ils seront désignés lors de la première réunion du CSE à la majorité des membres présents.

### **8.3. Les moyens des membres de la CSSCT**

#### **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.

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 des Ressources Humaines 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 42 heures pour le Secrétaire). Les membres informeront la Direction des Ressources Humaines 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.

## **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 1<sup>er</sup> 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.

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

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

La CSSCT se réunit au moins 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.

#### **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, 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.

### **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.

### **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**

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

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

Les membres de ces commissions seront désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE 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.

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.

### **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.

### **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).

## **9.2. Commission économique**

La commission économique est composée de 5 membres du CSE. Elle est 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.

## **9.2. 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'Épargne 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).

### **9.3. 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.



#### **9.4. 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.

#### **9.5. 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.

#### **9.6. Commissions de proximité**

Au regard de l'étendue du territoire de la Caisse d'Épargne 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.

##### **9.6.1. 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 : 6
- Martinique/Guyane : 2

- Guadeloupe/Iles du Nord : 4
- Saint Pierre et Miquelon : 1

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.

### **9.6.2. Les moyens des membres des commissions de proximité**

Chaque membre dispose d'un crédit de 14 heures par mois à l'exception du représentant désignés pour le territoire de St Pierre et Miquelon qui bénéficie 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 des Ressources Humaines 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 des Ressources Humaines 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.

### **9.6.3. 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.

#### **9.6.4. Les réunions des commissions de proximité**

Les commissions de proximité pourront se réunir à l'initiative de l'employeur pour aborder des sujets d'actualité et afin que les élus puissent faire remonter les problématiques rencontrées sur leur territoire.

Il a été décidé afin de renforcer le rôle des membres des commissions de proximité, de fluidifier localement le dialogue social, et de rechercher des solutions à des problématiques spécifiques locales, la Direction s'engage à inviter au moins 2 fois par an des représentants locaux de la Direction aux réunions convoquées par la Direction des Ressources Humaines (Directeurs commerciaux, DSTS...).

A l'issue des réunions, un compte rendu sera établi par un des membres élus de chaque commission à destination de la CSSCT et du CSE. La direction des ressources humaines en sera également destinataire.

### **Article 10. Les dispositions communes à l'ensemble des commissions du CSE (CSSCT, commissions obligatoires et de proximité)**

#### **10.1. Le remplacement des membres des commissions**

Lorsqu'un membre d'une commission 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 en réunion plénière selon les mêmes règles appliquées lors de la première désignation (résolution adoptée à la majorité des membres présents, membres élus au CSE pour la CSSCT et les commissions obligatoires, élu au CSE ou les salariés non-élus mais figurant sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives pour les commissions de proximité).

De même, il est convenu qu'à partir de 2 mois d'absence (maladie, maternité...) d'un membre des commissions, les membres du CSE procéderont lors d'une séance plénière à la désignation

d'un remplaçant et selon les mêmes modalités citées ci-dessus. Le remplacement prendra fin au retour du membre titulaire.

Il est précisé que le remplaçant d'un membre d'une commission devra être de la même catégorie que le membre remplacé (cadre, non cadre). De plus, cette nouvelle désignation devra respecter dans la mesure du possible la parité hommes femmes.

## **10.2. Visio-conférence**

Les parties conviennent que le format des commissions est sur des demi- journées. A ce titre, les réunions à l'initiative de l'entreprise pourront avoir lieu en Visio conférence ou de manière mixte.

### **Article 11. Réclamations 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 12. Subventions du CSE et les moyens du CSE**

#### **12.1. Les subventions du CSE**

La Caisse d'Épargne 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'Épargne 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.

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

Les parties au présent accord renouvèlent leur engagement de réduction progressive des effectifs mis à disposition par la Caisse d'Épargne 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 et dont ses compétences lui permettraient de pouvoir exercer une autre activité au sein de l'entreprise. Le bureau du CSE, s'engage quant à lui à poursuivre les changements dans la gestion des ASC, en cohérence avec le dimensionnement cible des effectifs, arrêté par la Direction lors de la négociation en 2019 relative à la mise en place du CSE.

Il est en outre précisé que le Secrétaire du CSE ou par délégation, un membre du bureau du CSE, assurera le management des collaborateurs mis à disposition du CSE à la gestion des ASC :

- Validation des congés payés, RTT, télétravail,
- Entretien d'appréciation
- Fixation des objectifs annuels
- Campagne de rémunération et de part variable

En cas de fautes d'un collaborateur, la Direction des Ressources humaines devra être saisie par le Secrétaire pour analyser les faits fautifs et éventuellement déclencher une procédure disciplinaire.

Afin d'accompagner le secrétaire du CSE ou le membre du bureau ayant reçu délégation pour accomplir cette mission, il lui sera proposé de suivre la formation des nouveaux managers.

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 13. 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 :

#### **13.1. 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 règlementaires 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.

### **13.2. 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 14. BDES**

Conformément aux dispositions légales, une BDES numérique avait été mise en place dans l'entreprise. Les parties signataires conviennent d'ouvrir des discussions avec les élus afin de modifier l'architecture de la BDES.

Dans l'attente de la refonte de cet outil les parties rappellent :

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.

## **TITRE 2 : L'EXERCICE DE L'ACTIVITE SYNDICALE**

### **Article 1. Les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise**

Une organisation syndicale devient représentative lorsqu'elle a obtenu au moins 10% des suffrages au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, y compris en cas de non-atteinte du quorum.

#### **1.1. Délégués Syndicaux (DS)**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 7 délégués syndicaux auquel s'ajoutera dans les conditions prévues par l'article L2143-4 du code du travail, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement.

Le délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli sur leur nom et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

Chaque Délégué Syndical bénéficie d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 24 heures. Ces heures peuvent être mutualisée entre Délégués syndicaux de la même organisation syndicale représentative. Ces heures ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

En sus de ce crédit d'heures, les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Épargne CEPAC bénéficient d'un crédit d'heures complémentaire de 2 500 heures par an.

Ces heures complémentaires sont réparties entre les organisations syndicales représentatives selon les suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE.

La répartition de ce crédit d'heures sera communiquée aux organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la proclamation des résultats des élections.

Les délégués syndicaux devront informer, chaque début de mois, la Direction des Ressources Humaines de l'utilisation de ces heures complémentaires.

#### **1.2. Subventions des organisations syndicales représentatives**

##### **1.2.1. Les subventions de fonctionnement**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, chaque organisation syndicale représentative bénéficiera d'une subvention fixe annuelle de 9 000€ versée dans le courant du mois de janvier de chaque année.

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une subvention globale annuelle de 20 000€ sera répartie entre les organisations syndicales représentatives en fonctions des résultats obtenus par chacune d'entre elles aux élections du Comité Social et Economique selon la formule suivante :

Nombre de voix obtenues tous collèges titulaires confondus



---

Suffrages valablement exprimés

En cas de liste commune, ce montant sera réparti selon la répartition communiquée par les organisations syndicales lors du dépôt des listes, et à défaut de précision, de manière égalitaire entre chaque syndicat composant la liste.

Cette somme sera versée simultanément à la subvention fixe annuelle de 9 000€.

### **1.2.2. La subvention liée aux élections professionnelles**

Les parties rappellent que lors de chaque renouvellement des membres du Comité Social et Economique, il sera octroyé à chaque organisation syndicale représentative une subvention de 1 500€ pour l'organisation des élections.

### **1.3. Le budget pour les déplacements Corse/Continent et Outre-Mer/Métropole**

Compte tenu du territoire de la Caisse d'Épargne CEPAC, les organisations syndicales représentatives seront dotées de moyens leur permettant d'effectuer des déplacements vers ou depuis la Corse, la Réunion, Mayotte, la Guadeloupe, les Iles 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 bénéficie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 d'une ligne budgétaire ouverte auprès de la DRH.

Il est convenu que pour l'année 2024 ce montant sera de 9 000€. A partir de 2025, le budget annuel sera de 10 000€ par organisation syndicale représentative.

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 19 000€ pour 2025.

Il est précisé ici les modalités pratiques de son utilisation :

- Les frais pouvant être pris en charge doivent concerner des voyages vers ou depuis les territoires susvisés, qu'il s'agisse de billets d'avion, de frais d'hébergement, de location de voiture, etc.
- Le déblocage des sommes intervient sur présentation des 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.

## **1.5. Les locaux syndicaux et les équipements**

### **1.5.1. Les locaux syndicaux**

Les organisations syndicales représentatives bénéficient 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.

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. Une conférence-room réservée et partagée entre les organisations syndicales pourra être mise en place si nécessaire.

La Direction s'engage également à mettre à disposition des organisations syndicales (représentatives et non représentatives) et des membres des commissions de proximité présents dans les territoires Outre-Mer un local commun pour l'exercice de leur activité syndicale et de représentation du personnel.

### **1.5.2. 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'Épargne CEPAC.
- Imprimantes associées aux postes de travail
- Un photocopieur multi-fonctions (coût des copies restant à la charge des organisations syndicales représentatives).
- La Caisse d'Épargne 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'Épargne CEPAC aux mêmes conditions tarifaires que cette dernière.

## **Article 2. Les moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise**

Une organisation syndicale n'est pas représentative lorsqu'elle a obtenu moins de 10% des suffrages au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, y compris en cas de non-atteinte du quorum.

### **2.1. Représentant de la Section Syndicale (RSS)**

Chaque Organisation Syndicale non Représentative peut désigner un représentant de la section syndicale, sous réserve de satisfaire aux conditions légales de création de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Chaque Représentant de la Section Syndicale bénéficie d'un crédit mensuel de 4 heures. Ce crédit d'heures n'est pas reportable sur le mois suivant.

### **2.2. La subvention liée aux élections professionnelles**

A compter des prochaines élections et lors de chaque renouvellement des membres du Comité Social et Economique, il sera octroyé à chaque organisation syndicale non représentative au sein de la Caisse d'Épargne CEPAC une subvention de 1 500€ pour l'organisation des élections.

### **2.3. Les locaux**

Les organisations syndicales non représentatives disposeront d'un local commun en Métropole ainsi qu'en Outre-Mer (cf article 1-5-1 du présent accord).

## **Article 3. L'instance de négociation**

### **3.1. 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 négociation : chaque organisation syndicale représentative pourra désigner pour chaque négociation trois délégués syndicaux.

### **3.2. La Visio conférence**

Les réunions de négociation pourront lorsque les sujets traités le permettront à l'initiative de l'entreprise après en avoir avisé les délégués syndicaux centraux, ou à la demande des organisations syndicales, avoir lieu en visio-conférence ou en format hybride afin d'éviter des déplacements pour participer à des réunions de courte durée.

## **TITRE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article 1. Les déplacements des représentants du personnel et syndicaux**

#### **1.1 Les déplacements des collaborateurs affectés en Outre-Mer**

Lorsque les représentants du personnel et syndicaux 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 de leur poste payée de 5 jours calendaires maximum (jours de réunion plénière, de départ et d'arrivée inclus) avec la prise en charge de 3 nuitées d'hôtel à Marseille. Le départ en avion devant intervenir au plus tôt à J-3 par rapport à la réunion et le retour au plus tard en avion à J+1 par rapport à ladite réunion.

Dans le cadre de cette période de 5 jours, un stop à Paris à l'aller ou au retour est autorisé. Le plan de vol devra permettre la participation de l'élu ou du délégué syndical à toute la réunion sans coût supplémentaire (vol/nuitées d'hôtel). Deux devis seront réalisés auprès de l'agent de voyage.

A titre dérogatoire, à partir de 2024, une fois par an le départ pourra être avancé et le retour retardé à la convenance de l'élu ou du Délégué syndical. La règle des 5 jours d'absence autorisés ne s'appliquent dans ce cas. L'éventuel surcoût du déplacement sera à la charge du salarié. Deux devis seront réalisés auprès de l'agent de voyage.

Les réservations d'hôtel et d'avion sont validées par la Caisse d'Épargne CEPAC et effectuées par la plateforme de réservation de l'entreprise, en fonction des délais ci-dessus et des aléas du calendrier.

#### **1.2 Les déplacements des collaborateurs affectés en Métropole**

Lorsque le déplacement sur le territoire CEPAC se traduit par un accroissement de la distance aller domicile/lieu de réunion d'au moins 150 Kilomètres, la Caisse D'Épargne CEPAC prendra en charge la nuitée et le repas de la veille de la réunion selon les règles en vigueur dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

#### **1.3 Déplacement et temps de trajet**

Il est précisé que le temps du déplacement pour se rendre à une réunion est du temps de trajet. Conformément aux dispositions conventionnelles, il est rappelé que les dispositions relatives à l'indemnité forfaitaire de trajet prévues par l'accord NAO du 5 février 2007 ne s'appliquent pas aux IRP et aux représentants syndicaux, et il est en de même de la compensation en repos de l'accroissement de distance prévue par l'accord de mobilité du 21 janvier 2005 et précisé par une note de service.

## **Article 2. Les frais des représentants du personnel**

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 règles en vigueur dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

De même, la Direction prendra en charge les frais des membres de la CSSCT pour mener les enquêtes suite à un accident du travail.

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 toléré,
- 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, dans ce cas aucune indemnité n'est due.

Par exception les parties conviennent que lorsque les réunions à l'initiative de l'employeur (CSE, réunion de négociation, commissions...) se déroulent sur une journée complète, la Direction prendra en charge le déjeuner selon les barèmes en vigueur de l'entreprise.

## **Article 3. Modalités de décompte des heures de délégation**

La Direction des Ressources Humaines aura la charge du suivi des heures de délégation tant pour les représentants du personnel que les délégués syndicaux.

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.

Il est précisé que le temps passé aux réunions à l'initiative de la Direction (réunions de CSE, CSSCT, commissions et négociation) n'est pas imputé sur le crédit d'heures mensuel de délégation des représentant du personnel et syndicaux.

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

Toutes les personnes titulaires d'un mandat doivent avant toute absence pour délégation :

- Informer leur manager au moins 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.

#### **Article 4. La carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux**

Il est rappelé que les représentants du personnel et les délégués syndicaux bénéficient, notamment des dispositions prévues dans l'accord relatif au parcours des salariés mandatés au sein du Groupe BPCE signé le 12 juillet 2022.

#### **Article 5. Durée de l'accord**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du 27 novembre et prend fin automatiquement à l'échéance normale des mandats des membres du CSE.

#### **Article 6. Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sein de la Caisse d'Épargne 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.

#### **Article 7. 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 8. Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé en ligne par la Direction dans les quinze jours de sa signature sur la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé sur le portail des accords d'entreprise du groupe BPCE.

Fait à Marseille, le 18 juillet 2023

Pour la Caisse d'Épargne CEPAC,

Hervé D'HARCOURT

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

Syndicat CFTD

Syndicat CGT-SUNI

Syndicat SNE-CGC

Syndicat Unifié / UNSA