

ACCORD RELATIF AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE LA CELR

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34000 Montpellier représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales Représentatives :

- C.F.D.T. représentée par M. Philippe TRINQUIER, Délégué Syndical
- S.U-U.N.S.A. représenté par M. Patrice LUNA, Délégué Syndical
- S.U.D-Solidaire, non représentée
- S.N.E-C.G.C représentée par M. David BANQUET, Délégué Syndical

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les mandats de la délégation du personnel au CSE au sein de la CELR arrivent à échéance le 31 décembre 2023, de même que l'accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la CELR.

En ce sens, et dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles visant le renouvellement de cette instance, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de discuter des modalités de fonctionnement et de mise en place du Comité Social et Economique à compter du 1^{er} janvier 2024.

Soucieuses de garantir un fonctionnement des instances propice à un dialogue social de qualité, les parties sont convenues de la mise en œuvre de moyens de fonctionnement du Comité Social et Economique supra-légaux.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies et ont négocié le présent accord afin de déterminer la composition, le fonctionnement et les moyens accordés au Comité Social et Economique.

Il se substitue à l'ensemble des accords, décisions unilatérales, usages ou pratiques entrant dans son champ d'application, lesquels cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Aucune pratique ne peut conduire à la constitution d'un usage, sauf accord entre la Direction et le CSE ou les Organisations Syndicales Représentatives.

bb w
TP R

Préambule	1
CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE).....	4
CHAPITRE 2 : COMPOSITION DU CSE ET DUREE DES MANDATS	4
Article 2.1 – Durée des mandats des membres élus du CSE et limitation du nombre de mandats successifs.....	4
Article 2.2 – Composition du CSE.....	4
Article 2.2.1 Présidence de l’employeur ou de son représentant	4
Article 2.2.2 Délégation élue du personnel au CSE.....	4
Article 2.2.3 Représentants syndicaux au CSE.....	5
Article 2.2.4 Bureau du CSE.....	5
Article 2.3 : Heures de délégation.....	5
Article 2.3.1 : Crédit d’heures de délégation	5
Article 2.3.2 Mutualisation du crédit d’heures.....	6
Article 2.3.3. Report du crédit d’heures	6
Article 2.4 : Formations	6
CHAPITRE 3 : LES COMMISSIONS DU CSE	7
Article 3.1 : Dispositions communes	7
Article 3.2 : La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).....	7
Article 3.2.1. Composition de la CSSCT	7
Article 3.2.2. Attributions et missions de la CSSCT.....	8
Article 3.2.3. Moyens des membres de la CSSCT.....	9
Article 3.2.4. Fonctionnement de la CSSCT.....	10
Article 3.3 : La Commission Economique et la Commission Emploi/Formation/Egalité Professionnelle	10
Article 3.3.1 : Dispositions communes aux 2 commissions.....	10
Article 3.3.2 : Commission Economique	11
Article 3.3.3 : Commission Emploi Formation et Egalité Professionnelle	11
CHAPITRE 4 : FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	12
Article 4.1 : Les réunions du CSE.....	12
Article 4.2 : Ordre du jour et convocation	12
Article 4.3 : Procès-verbaux	12
Article 4.4 : Règlement intérieur du CSE	12
Article 4.5 : Traitement des réclamations individuelles ou collectives.....	13
CHAPITRE 5 : INFORMATION / CONSULTATION DU CSE	13
Article 5.1 : Consultations récurrentes du CSE.....	13
Article 5.1.1. Orientations stratégiques de l’Entreprise	13
Article 5.1.2. Situation économique et financière de l’entreprise	13
Article 5.1.3. Politique sociale de l’entreprise, conditions de travail et emploi.....	13
Article 5.2 : Consultations ponctuelles du CSE.....	13
Article 5.3 : Délai de restitution des avis du CSE.....	14
Article 5.4 : BDESE.....	14

TP JB RL

CHAPITRE 6 : MOYENS MATERIELS ET FINANCIERS DU CSE.....	14
Article 6.1 : Moyens financiers du CSE.....	14
Article 6.2 : Moyens matériels du CSE.....	14
Article 6.3 : Gestion des heures de délégation.....	15
Article 6.4 : Moyens de communication du CSE.....	15
Article 6.5 : Frais de déplacement	16
CHAPITRE 7 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD	16
Article 7.1 : Durée de l'accord et révision	16
Article 7.2 : Adhésion	16
Article 7.3 : Clause de rendez-vous	17
Article 7.4 : Communication de l'accord et publicité	17

TP W
DB R

CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Il est convenu qu'au sein de la CELR, constituée d'un établissement unique, le CSE est mis en place au niveau de l'Entreprise.

Le Comité Social et Economique exerce en conséquence ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de la CELR.

CHAPITRE 2 : COMPOSITION DU CSE ET DUREE DES MANDATS

Article 2.1 – Durée des mandats des membres élus du CSE et limitation du nombre de mandats successifs

En application des dispositions de l'article 2314-33 du Code du travail, la durée des mandats des membres élus du CSE est fixée à quatre ans.

Par ailleurs, en application de ce même article, le nombre de mandats successifs des membres élus du CSE est limité à trois.

Article 2.2 – Composition du CSE

Article 2.2.1 Présidence de l'employeur ou de son représentant

La présidence du CSE est assurée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois salariés qui ont voix consultative.

En outre, l'employeur ou son représentant peut, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, convier un ou plusieurs salariés de l'entreprise afin d'éclairer le CSE sur lesdits sujets.

Article 2.2.2 Délégation élue du personnel au CSE

Le CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminés par les dispositions légales selon l'effectif de l'entreprise.

A la date de signature du présent accord, le nombre total de sièges à pourvoir est de 18 titulaires et 18 suppléants.

Le nombre de sièges définitif sera inscrit dans le protocole d'accord préélectoral.

Seuls les élus titulaires assistent aux réunions du CSE. Les élus suppléants assistent aux réunions du CSE en l'absence du titulaire.

En cas d'absence ponctuelle à une réunion, chaque élu titulaire du CSE désigne son remplaçant au plus tard avant le commencement de celle-ci.

Conformément aux dispositions de l'article L 2314-37 du Code du travail, lorsqu'un titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales ou réglementaires ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

DB TP PC

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.

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 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 2.2.3 Représentants syndicaux au CSE

Conformément aux dispositions légales, chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un Représentant Syndical au CSE qui dispose d'une voix consultative.

Le Représentant Syndical au CSE est choisi parmi les salariés de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Article 2.2.4 Bureau du CSE

Le CSE procède à la désignation du Bureau composé :

- D'un secrétaire ;
- D'un secrétaire adjoint ;
- D'un trésorier.

Les membres du bureau sont désignés parmi les élus titulaires du CSE.

Ils bénéficient d'un pool global d'heures de délégation, complémentaires à leur crédit d'heures individuel, de 800 heures par an, afin d'assurer le fonctionnement du CSE.

Ces heures complémentaires sont réparties sur l'année civile entre les membres du Bureau et ne peuvent être mutualisées avec d'autres membres de la délégation du personnel au CSE en dehors du Bureau.

Article 2.3 : Heures de délégation

Article 2.3.1 : Crédit d'heures de délégation

Chaque membre titulaire de la délégation élue du personnel au CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel défini par les dispositions légales selon l'effectif de l'entreprise, soit 24 heures par mois par élu titulaire, à date de signature du présent accord.

Pour l'exercice de ses fonctions, le Représentant Syndical au CSE dispose d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation. Ces heures ne sont pas mutualisables avec les élus du CSE.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions de l'instance qui sont à l'initiative de la Direction n'est pas déduit des heures de délégation.

DB TP W
PL

Par ailleurs, un pool spécifique annuel de 400 heures est mis en place pour la gestion des activités sportives relevant des prérogatives du CSE. La mise en œuvre de ce pool d'heures est soumis à la conclusion d'une convention entre le Comité Social et Economique et une Association sportive, laquelle se verra déléguer la gestion des activités sportives (organisation de sorties sportives, de challenges, initiation et financement des activités...).

Par conséquent, en cas de rupture de ladite convention ou en l'absence de renouvellement, le pool d'heures mentionné ci-avant sera caduc. Il n'est pas transférable à la délégation du personnel au CSE.

Ce pool spécifique de 400 heures est alloué exclusivement aux seuls membres de l'Association et mutualisable entre eux. Il est exclusivement dédié au fonctionnement de l'Association et à l'organisation des événements et de la vie des différentes sections sportives. Si un membre de la délégation du personnel au CSE est également membre de l'Association Sportive avec laquelle une convention a été conclue, il pourra bénéficier de ce pool d'heures, en accord avec le Président de l'Association.

Il appartient, chaque année, au Secrétaire du CSE, en lien avec le Président de l'Association Sportive concernée, d'adresser à la Direction des Ressources Humaines la liste des collaborateurs susceptibles d'intervenir au sein de cette association en précisant ses fonctions au sein de l'Association. Il transmettra par ailleurs le planning prévisionnel des réunions sur l'année concernée ainsi qu'un état des membres présents pour chacune d'entre elles.

A titre purement informatif, et à date de la signature du présent accord, le Comité Social et Economique de la CELR a signé une convention de délégation de gestion des activités sportives avec l'ECLR.

Article 2.3.2 Mutualisation du crédit d'heures

Les membres titulaires du CSE ont la faculté de répartir entre eux et les membres suppléants les heures de délégation dont ils disposent, sans que cette répartition ne conduise l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire (soit 48 heures).

Il est toutefois convenu que cette limite ne s'applique pas aux heures de délégation allouées aux membres du bureau du CSE, lesquels peuvent cumuler leurs heures de délégation mensuelles et les heures allouées au titre du crédit d'heures global spécifique du bureau selon la répartition convenue entre eux.

Article 2.3.3. Report du crédit d'heures

Les membres titulaires ont la faculté de reporter et cumuler le crédit d'heures de délégation dont ils disposent dans la limite de l'année civile, sans que cette répartition ne conduise à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient. Il est toutefois convenu que cette limite ne s'applique pas aux heures de délégation allouées aux membres du bureau.

Le Représentant Syndical peut, dans les mêmes conditions et les mêmes limites que les membres de la délégation du personnel, reporter tout ou partie des heures dont il dispose.

Article 2.4 : Formations

Les formations économique et santé-sécurité et conditions de travail des membres du CSE sont assurées selon les règles légales en vigueur.

DB TP
R. W

Il est dans ce cadre rappelé les dispositions ci-dessous :

- Le temps consacré aux formations des membres du CSE est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation ;
- Les formations économiques et santé et sécurité sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non ;
- Les formes prévues pour la demande de formation et la réponse de l'employeur sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE 3 : LES COMMISSIONS DU CSE

Les parties conviennent de la mise en place de commissions au sein du CSE, dont le but principal est de préparer 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.

Les dispositions ci-après portent sur la composition, le fonctionnement et les moyens desdites commissions :

- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- Commission Economique ;
- Commission Emploi Formation et Egalité Professionnelle.

Article 3.1 : Dispositions communes

Les commissions sont composées de membres élus titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un membre titulaire pour chacune d'elles.

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

Article 3.2 : La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Cette Commission est chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et les conditions de travail.

Article 3.2.1. Composition de la CSSCT

3.2.1.1. Membres et modalités de désignation

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Celui-ci peut se faire assister par des salariés de l'Entreprise, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, afin d'apporter leur éclairage sur lesdits sujets.

La Commission est composée de 6 membres élus du CSE, dont au moins 1 cadre et 1 titulaire.

Les membres sont désignés par le CSE lors de sa 1^{ère} réunion, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans ce cadre, les parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE peut proposer au comité le nom de l'élu titulaire ou suppléant qu'elle souhaite présenter pour la constitution de cette commission.

Dans l'hypothèse où plus de 6 organisations syndicales rempliraient les conditions de représentativité et de membre élu, seules les 6 ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors du scrutin électoral (titulaires, tous collèges confondus), pourront proposer un membre au sein de la CSSCT.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète de la CSSCT après proposition d'un membre par chaque OSR ayant au moins un élu, les membres suivants seront proposés respectivement parmi leurs élus titulaires ou suppléants par les OSR ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors du scrutin électoral (titulaires, tous collèges confondus), selon un ordre décroissant en fonction du nombre de membres restant à désigner.

La liste ainsi constituée devra en tout état de cause respecter la présence au sein de cette commission d'un membre élu titulaire et d'un membre élu du collège cadre.

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.) son remplacement est réalisé par résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, sur proposition de la même organisation syndicale représentative.

Conformément à l'article L 2314-3 du Code du travail, assistent avec voix consultative aux 4 réunions du CSE intégrant des points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail:

- Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;

- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités :

- Aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;

- A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions de ce comité mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27;

- Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

3.2.1.2 Secrétaire Coordinateur de la CSSCT

Les parties conviennent de désigner parmi les 6 membres de la CSSCT un secrétaire coordinateur.

Celui-ci sera désigné parmi les membres titulaires lors de la première réunion de la CSSCT. L'employeur ne participe pas au vote.

Article 3.2.2. Attributions et missions 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.

DB TP W R

Les missions confiées à la CSSCT sont notamment 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 ;
- 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 ;
- Réaliser des visites ou inspections de site, sur délibération expresse du CSE mentionnant les missions et les membres en charge de les réaliser. Ces visites et inspections donnent lieu à compte rendu transmis par le secrétaire de la CSSCT au secrétaire du CSE.

Le Secrétaire coordinateur de la CSSCT est l'interlocuteur privilégié de l'employeur au sein de la commission et assurera le relai entre la commission, le Président et le Secrétaire du CSE. Il est également le rapporteur des travaux de la commission auprès du CSE.

Article 3.2.3. Moyens des membres de la CSSCT

Considérant les missions dévolues à la CSSCT par le CSE relatives à la santé et à la sécurité des salariés et plus globalement aux conditions de travail dans un contexte d'évolution du modèle économique et de transformation des métiers, les parties conviennent de la doter de moyens de fonctionnement spécifiques.

Dans ce cadre, il est convenu que chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel de 15 heures.

Ces heures s'ajoutent à celles détenues au titre d'un autre mandat.

Les membres de la CSSCT ont la faculté de répartir entre eux et de reporter sur l'année les heures de délégation dont ils disposent à ce titre, sans que cette répartition ne conduise l'un des bénéficiaires à disposer mensuellement de plus de 2 fois le crédit d'heures mensuel de délégation (soit 30 heures).

Le temps passé en réunion de la CSSCT sur convocation de l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures, dans la limite d'une demi-journée selon l'ordre du jour.

Ne s'impute pas non plus sur le crédit d'heures :

- le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélée un risque grave ou une maladie professionnelle grave ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité notamment en cas de procédure de danger grave et imminent.

Le temps passé aux visites et inspections des unités de travail votées par le CSE s'impute sur le crédit d'heures.

Sont intégralement pris en charge par la Direction, sur présentation de justificatifs et selon les dispositions en vigueur concernant les frais de déplacement des salariés, les frais engagés :

- pour se rendre aux réunions de la CSSCT sur convocation de l'employeur ;
- pour mener les enquêtes suite à un accident du travail dont elle a la charge.

TP h
DB PL

Les frais de déplacement engendrés par les visites des unités de travail ou des inspections sont pris en charge par le Comité Social et Economique sur son budget de fonctionnement.

Article 3.2.4. Fonctionnement de la CSSCT

Article 3.2.4.1 Les réunions de la CSSCT

La CSSCT se réunira au moins 4 fois par an sur convocation de l'employeur, avant les réunions du CSE portant en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT se réunira également 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 3.2.4.2 Convocation et ordre du jour

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

Le secrétaire coordinateur de la CSSCT est chargé, le cas échéant, de prendre attache auprès du président en vue de lui soumettre les sujets qu'il souhaiterait voir aborder lors de la réunion.

L'ordre du jour est adressé aux membres de la CSSCT, au moins 3 jours calendaires avant la réunion.

Article 3.2.4.3 Compte rendu des réunions et missions spécifiques du secrétaire de la CSSCT

Le Secrétaire coordinateur 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.

Article 3.3 : La Commission Economique et la Commission Emploi/Formation/Egalité Professionnelle

Article 3.3.1 : Dispositions communes aux 2 commissions

Article 3.3.1.1 Désignation des membres

Chacune des deux commissions est composée de 5 membres désignés parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE dont au moins un titulaire.

Elle comprend un membre issu de chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE. Dans ce cadre, chaque OSR communique lors de la 1^{ère} réunion du CSE le nom de l'élu titulaire ou suppléant qu'elle souhaite présenter.

Dans l'hypothèse où plus de 5 organisations syndicales rempliraient les conditions de représentativité et de membre élu, seules les 5 ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors du scrutin électoral (titulaires, tous collèges confondus), pourront désigner un membre au sein de chaque commission.

Dans l'hypothèse d'une délégation incomplète après proposition d'un membre par chaque OSR ayant au moins un élu, les membres suivants sont proposés respectivement parmi leurs élus titulaires ou suppléants par les OSR ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors du scrutin électoral (titulaires, tous collèges confondus), selon un ordre décroissant en fonction du nombre de membres restant à désigner.

TP
JB
RW

Le CSE valide la liste globale des membres ainsi proposée lors de sa première réunion. L'employeur ne participe pas au vote.

Un rapporteur est désigné parmi les membres titulaires de la commission lors de chaque réunion. Celui-ci est en charge d'en rédiger le compte rendu et de le communiquer au secrétaire du CSE. Le rapporteur rédige le compte rendu de réunion, qui est ensuite transmis à ses membres, au président et au secrétaire du CSE.

Article 3.3.1.2. Crédit d'Heures

Afin de favoriser le fonctionnement des Commissions du CSE et la préparation des réunions portant notamment sur les orientations stratégiques, les données économiques et financières et la politique sociale de l'entreprise, les parties conviennent de leur allouer un crédit d'heures annuel global de 260 heures.

Ces heures seront réparties de façon égale entre les membres de chaque commission. Ceux-ci peuvent néanmoins décider leur mutualisation dans la limite de l'année civile et sous condition d'en informer au préalable la Direction des Ressources Humaines.

Le temps passé aux réunions de la Commission Economique et de la Commission Emploi/Formation/Egalité professionnelle, sur convocation de l'employeur, est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de leurs membres dans la limite d'une demi-journée par réunion si la durée de la réunion est égale ou inférieure.

Article 3.3.2 : Commission Economique

Cette Commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE, ainsi que toute question que ce dernier lui soumet.

La Commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle se réunit 2 fois par an.

Tous les 3 ans, l'une de ces réunions intégrera un point sur la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise.

Article 3.3.3 : Commission Emploi Formation et Egalité Professionnelle

Cette Commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre des consultations du CSE sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi au sein de l'Entreprise, 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 moyens permettant de promouvoir et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- d'étudier les questions concernant l'emploi, le travail des jeunes, des seniors et des travailleurs en situation de handicap.

Elle se réunit sur convocation de l'employeur une fois par an avant la consultation du CSE sur la politique sociale de l'Entreprise.

Les parties conviennent que les éventuelles questions relevant de l'action logement pourront être abordées dans le cadre de cette Commission.

TP
NB
PL

CHAPITRE 4 : FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 4.1 : Les réunions du CSE

Le CSE se réunit au minimum 12 fois par an sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Au moins 4 de ces réunions portent sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Afin de limiter les déplacements ou en cas de contraintes exceptionnelles, le Président pourra choisir de réunir le CSE par visio-conférence ou de manière mixte en présentiel et en visio-conférence, dans le respect des dispositions légales (articles L 2315-4, D 2315-1 et D 2315-2 du Code du travail).

Article 4.2 : Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président et le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint.

Sauf circonstances exceptionnelles, il est communiqué par le Président aux membres du CSE au moins 5 jours calendaires avant la réunion.

Article 4.3 : Procès-verbaux

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 l'employeur. En contrepartie, l'employeur choisit le prestataire retenu. Le CSE est informé de ce choix.

Il est convenu qu'une fois adoptés, les procès-verbaux des réunions du CSE sont diffusés au personnel par le Secrétaire du CSE par voie d'affichage sur l'intranet.

Article 4.4 : Règlement intérieur du CSE

Conformément aux dispositions de l'article L 2315-24 du Code du travail, le CSE une fois constitué détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement dans le cadre des missions qui lui sont conférées par la loi.

Il est rappelé que ce règlement intérieur ne peut comporter de clauses imposant à la CELR des obligations ne résultant pas des dispositions légales et réglementaires.

DB
TP
PC
W

Article 4.5 : Traitement des réclamations individuelles ou collectives

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

Ces réclamations individuelles ou collectives seront prioritairement traitées via un canal autonome, indépendant des réunions du CSE, via un outil numérique permettant aux élus du CSE de déposer les réclamations et de recevoir les réponses de l'employeur. Afin de faciliter l'accès à cet outil, un lien spécifique sera mis en place sur l'espace intranet de l'entreprise.

Les élus titulaires déposeront dans l'appliquet dédié les réclamations dans un délai de 4 jours ouvrés suivant la tenue de chaque réunion ordinaire du CSE.

La Direction s'engage à y répondre dans un délai de 10 jours ouvrables.

Il est convenu que les réclamations et réponses communiquées dans l'outil feront l'objet d'une publication par l'employeur dans un espace dédié de l'intranet.

Les réclamations traitées via ce dispositif et pour lesquelles il demeurerait une difficulté, peuvent être présentées si nécessaire une fois par trimestre lors d'une réunion mensuelle du CSE sur proposition du Secrétaire au Président du CSE lors de l'élaboration de l'ordre du jour.

CHAPITRE 5 : INFORMATION / CONSULTATION DU CSE

Article 5.1 : Consultations récurrentes du CSE

Article 5.1.1. 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.

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

Article 5.1.2. Situation économique et financière de l'entreprise

Le CSE est consulté tous les ans sur la situation économique et financière de l'entreprise conformément aux dispositions légales (Article L 2312-25 du Code du travail).

Article 5.1.3. Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation a lieu sur l'ensemble des thèmes prévus par l'article L 2312-26 du Code du Travail.

Article 5.2 : Consultations ponctuelles du CSE

Le CSE est informé et consulté sur les questions relevant de sa compétence selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5.3 : Délai de restitution des avis du CSE

Conformément aux dispositions légales, et pour chaque consultation obligatoire, le recueil de l'avis du CSE se fait au plus tard au terme du délai d'1 mois à compter de la communication des informations et, au plus tard dans les 2 mois en cas de désignation d'un expert. Au-delà de ce délai, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé.

Toutefois, si le CSE estime avoir disposé de suffisamment d'informations, son avis pourra être recueilli dans des délais inférieurs.

Article 5.4 : BDESE

Conformément aux dispositions légales, une BDESE (Base de Données Economique, Sociale et Environnementale) numérique est mise en place dans l'entreprise.

Les informations nécessaires au processus d'informations/consultations récurrentes et ponctuelles du Comité Social et Economique sont intégrées dans cette base de données.

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

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

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 BDESE revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

CHAPITRE 6 : MOYENS MATERIELS ET FINANCIERS DU CSE

Article 6.1 : Moyens financiers du CSE

La CELR verse chaque année au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,23% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

La CELR verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 1,42% 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. Le règlement s'effectue au mois de janvier sur une base théorique correspondant au montant annuel des salaires de l'année N-1. Une régularisation est effectuée en fin d'année lorsque les salaires de l'année N sont connus.

Article 6.2 : Moyens matériels du CSE

L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

DB TP
PC N

L'Entreprise assure la maintenance et le remplacement à un niveau égal du matériel bureautique qu'elle met à disposition du CSE.

Tout autre aménagement, ainsi que les frais de fonctionnement (notamment les communications téléphoniques, abonnement internet, consommables...) sont à la charge du CSE sur son budget de fonctionnement.

Par ailleurs, un local distinct est attribué à la CSSCT afin qu'elle puisse mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Article 6.3 : Gestion des heures de délégation

L'ensemble des crédits d'heures prévus par le présent accord répondent aux principes ci-dessous.

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

- Une journée équivaut à sept heures et demie (7h30);
- Une demi-journée équivaut à trois heures et demie (3h30).

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

Les règles de mutualisation et/ou report sont précisées dans les dispositions relatives à chaque mandat (élu du CSE, bureau, commissions, représentant syndical).

Par ailleurs, lorsque le présent accord prévoit un crédit d'heures en référence à l'année civile, le nombre d'heures de délégation est proratisé en conséquence, selon la date de début et de fin des mandats.

Les élus titulaires de chaque délégation au CSE désignent parmi eux un référent chargé d'informer la Direction des Ressources Humaines de l'utilisation prévisionnelle du mois suivant. Cette information devra notamment porter sur le nombre d'heures utilisées, leur répartition entre les élus de la délégation (titulaires et suppléants) et le nombre d'heures reportées au titre de chaque mois.

Article 6.4 : Moyens de communication du CSE

Le CSE dispose d'un site internet sur lequel il a la faculté d'afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

La mise en place et la maintenance du site internet, les informations y figurant et toutes autres données ou opérations en lien avec ce site internet relèvent de la responsabilité du CSE.

Un lien vers le site internet du CSE est mis en place sur l'intranet de la CELR.

Le CSE dispose également d'une messagerie électronique interne à la CELR. Celle-ci est réservée, en interne, à ses communications avec la Direction, avec les élus et les représentants syndicaux du CSE, et avec les collaborateurs, en réponse à des sollicitations individuelles ou liées à la gestion des œuvres sociales.

TP 4
DB PL

Article 6.5 : Frais de déplacement

Il est rappelé que les membres de la délégation du personnel et les Représentants Syndicaux au CSE disposent d'une liberté de circulation et de déplacement dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement engagés par les élus du CSE, représentant Syndicaux au CSE et les membres désignés dans les commissions du CSE à l'occasion des réunions organisées sur convocation de l'employeur sont pris en charge sur la base des modalités de remboursement de frais fixés pour les salariés de l'entreprise.

Les frais autres que ceux précédemment exposés sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

CHAPITRE 7 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 7.1 : Durée de l'accord et révision

Article 7.1.1 Durée de l'accord

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et prend fin automatiquement à l'échéance normale des mandats des membres du CSE.

En conséquence, l'accord relatif à la mise en place du CSE du 25 juillet 2019 demeure applicable jusqu'à son échéance, soit le 31 décembre 2023.

L'entrée en vigueur du présent accord est, en tout état de cause, soumise à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour de la dernière élection des titulaires du Comité Social et Economique.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront au plus tard dans le courant du second semestre 2027 pour décider de reconduire ces dispositions pour une nouvelle période ou pour négocier un nouvel accord.

Article 7.1.2 Révision de l'accord

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les Organisations Syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande s'ouvriront au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 7.2 : Adhésion

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

DB TP
PC N

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier et à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

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

Article 7.3 : 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 7.4 : Communication de l'accord et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Il donnera lieu à dépôt, dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), via la plateforme de Téléaccords dédiée.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Il sera par ailleurs mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise aux fins d'information de l'ensemble des collaborateurs.

Conclu à Montpellier le

13 juillet 2023.

P/CELR
Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

P/C.F.D.T.
Philippe TRINQUIER
Délégué syndical

P/S.N.E-C.G.C
David BANQUET
Délégué Syndical

P/S.U-UNSA.
Patrice LUNA
Délégué Syndical

P/S.U.D-Solidaires

