

# **ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE LA CEIDF**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France**, ci-après dénommée la CEIDF, dont le siège social est *s/s* 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François DE LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

**Et les organisations syndicales représentatives** au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat national du personnel - Force ouvrière (SNP-FO)

Syndicat unifié - Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

# SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1. PERIMETRE.....	5
ARTICLE 2. COMPOSITION.....	5
Article 2.1. Présidence.....	5
Article 2.2. Délégation élue du personnel.....	5
Article 2.2.1. Nombre d'élus et crédits d'heures.....	5
Article 2.2.2. Remplacement des élus titulaires.....	5
Article 2.3. Représentants syndicaux.....	6
ARTICLE 3. BUREAU.....	6
ARTICLE 4. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	6
Article 4.1. Présidence.....	7
Article 4.2. Composition.....	7
Article 4.2.1. Membres et modalités de désignation.....	7
Article 4.2.2. Modalités de remplacement.....	7
Article 4.3. Moyens.....	8
Article 4.4. Attributions.....	8
ARTICLE 5. AUTRES COMMISSIONS.....	9
Article 5.1. Dispositions communes (hors CSSCT).....	9
Article 5.2. Commission économique.....	9
Article 5.3. Commission de l'emploi et de la formation.....	10
Article 5.4. Commission de l'égalité professionnelle.....	11
Article 5.5. Commission logement.....	11
Article 5.6. Commission des marchés.....	12
Article 5.7. Commission « procédures et outils informatiques ».....	12
ARTICLE 6. REUNIONS.....	13
Article 6.1. Réunions mensuelles.....	13
Article 6.2. Consultations périodiques.....	13
Article 6.2.1. Orientations stratégiques de l'entreprise.....	13
Article 6.2.2. Situation économique et financière de l'entreprise.....	13
Article 6.2.3. Politique sociale de l'entreprise.....	14
ARTICLE 7. RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.....	14
ARTICLE 8. INSPECTIONS ET ENQUETES.....	15

Article 8.1. Inspections .....	15
Article 8.2. Enquêtes .....	15
ARTICLE 9. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE .....	16
Article 9.1. Subventions .....	16
Article 9.2. Salariés mis à disposition.....	16
ARTICLE 10. FORMATIONS .....	16
Article 10.1. Formation des représentants du personnel.....	17
Article 10.2. Formation du management de proximité.....	17
ARTICLE 11. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX.....	17
Article 11.1. Ordre du jour et convocation.....	17
Article 11.2. Procès-verbaux .....	17
ARTICLE 12. BDES.....	18
ARTICLE 13. DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION .....	18
Article 13.1. Règles de gestion .....	18
Article 13.2. Modulation et mutualisation.....	19
ARTICLE 14. LOCAUX.....	19
ARTICLE 15. FRAIS DE DEPLACEMENTS .....	19
ARTICLE 16. DUREE DE L'ACCORD .....	20
ARTICLE 17. REVISION DE L'ACCORD.....	20
ARTICLE 18. COMMUNICATION DE L'ACCORD .....	20
ARTICLE 19. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD.....	20

\*

\*

\*

## **PREAMBULE**

Le présent accord a pour ambition de mettre en œuvre de façon concrète les évolutions structurantes portées par les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le dialogue social dans l'entreprise.

Ce nouveau pacte est fondé sur l'idée que le dialogue social :

- ⇒ constitue notamment une composante à part entière de l'activité économique et sociale de l'entreprise ;
- ⇒ doit être simplifié afin d'être lisible et efficace pour les salariés comme pour le management de proximité ;
- ⇒ se base sur des acteurs responsables et exigeants.

Dans ce cadre, un comité social et économique (CSE) unique est institué au niveau de l'entreprise, accompagné de commissions techniques dotées de moyens et d'une expertise visant à préparer et faciliter ses travaux.

Les moyens supra-légaux prévus dans cet accord reposent également sur ce postulat essentiel. Le présent accord est conclu en lien avec l'accord relatif à l'activité syndicale au sein de la CEIDF, également signé pour la durée de la première mandature du CSE.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise, les engagements unilatéraux ainsi que les éventuels usages d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel, et plus particulièrement à leurs missions et leurs moyens, sont caducs au jour de mise en place du CSE.

Aucune pratique ne peut conduire à la constitution d'un usage, sauf accord entre la Direction et le CSE ou les organisations syndicales.

## **ARTICLE 1. PERIMETRE**

Le comité social et économique (CSE) est mis en place au niveau de l'entreprise.

Les parties conviennent que la CEIDF dispose d'un CSE unique représentant l'ensemble de ses salariés.

Les moyens humains et financiers prévus dans le présent accord ainsi que dans celui relatif à l'activité syndicale au sein de la CEIDF reposent sur ce périmètre.

## **ARTICLE 2. COMPOSITION**

### **Article 2.1. Présidence**

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois salariés qui ont voix consultative.

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 l'instance.

### **Article 2.2. Délégation élue du personnel**

#### *Article 2.2.1. Nombre d'élus et crédits d'heures*

Au regard de l'arrêté de l'effectif à la date de signature du présent accord, la délégation élue du personnel au CSE est composée de 27 membres titulaires et de 27 membres suppléants.

Chaque membre élu titulaire bénéficie d'un crédit de 28 heures (équivalent à 4 jours) par mois.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel :

- aux réunions de l'instance qui sont à l'initiative de la Direction (réunions mensuelles, réunions extraordinaires à l'initiative de la Direction) n'est pas déduit de leurs heures de délégation ;
- aux autres réunions de l'instance (réunions internes, réunions supplémentaires des commissions du CSE hormis la CSSCT, réunions extraordinaires à la demande des élus) n'est pas déduit de leurs heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 heures (équivalent à 9 jours).

#### *Article 2.2.2. Remplacement des élus titulaires*

En cas d'absence à une réunion, chaque élu titulaire, le cas échéant en lien avec son organisation syndicale, organise son remplacement 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 règles prévues à l'article L. 2314-37 du Code du travail.

### **Article 2.3. Représentants syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la CEIDF peut désigner un représentant syndical au CSE selon les conditions légales en vigueur.

Il assiste aux séances avec voix consultative. Chaque représentant syndical au CSE bénéficie d'un crédit de 28 heures (équivalent à 4 jours) par mois.

### **ARTICLE 3. BUREAU**

Le Bureau du CSE est composé d'un :

- Secrétaire et d'un Secrétaire-adjoint ;
- Trésorier et d'un Trésorier-adjoint.

Les membres du Bureau sont élus parmi les membres titulaires du CSE.

Les membres du Bureau bénéficient d'un crédit global d'heures complémentaires de 2 000 heures par an.

Ces heures complémentaires sont :

- réparties sur l'année civile entre les membres du Bureau. Elles ne peuvent être mutualisées avec des élus en dehors du Bureau ;
- exclusivement destinées à accomplir les missions dévolues aux fonctions de membres du Bureau.

### **ARTICLE 4. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le CSE dispose d'une unique commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) couvrant le Siège et le Réseau.

La CSSCT est mise en place par le CSE dans le mois suivant la proclamation définitive des résultats des élections professionnelles.

## **Article 4.1. Présidence**

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

Celui-ci peut se faire assister par des salariés appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE, selon les sujets inscrits à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires de la commission.

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

## **Article 4.2. Composition**

### *Article 4.2.1. Membres et modalités de désignation*

La CSSCT comprend 10 membres, dont :

- au moins un représentant du troisième collège ;
- le Secrétaire ou le Secrétaire-adjoint du CSE.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE de la manière suivante :

1/ Chaque organisation syndicale présente sa liste de candidats, parmi les membres titulaires ou suppléants au CSE.

2/ La désignation est réalisée au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour, sur la base de l'audience des organisations syndicales établie au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections du CSE.

3/ Une fois la liste des membres de la CSSCT établie, le CSE la valide par délibération à la majorité des membres présents après avoir veillé, autant que possible, à garantir :

- la stabilité de la composition de la commission, afin d'assurer au mieux la fluidité et la continuité de ses travaux ;
- une représentation équilibrée femmes-hommes.

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

Ces règles de désignation ne concernent pas le Secrétaire (ou le Secrétaire-adjoint du CSE), membre de droit de la CSSCT.

Le Secrétaire (ou le Secrétaire-adjoint), qui n'a pas cette qualité au sein de la CSSCT, a pour mission de faire le relai entre les travaux de celle-ci et le CSE.

### *Article 4.2.2. Modalités de remplacement*

Lorsqu'un membre de la CSSCT cesse ses fonctions pour l'une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, *etc.*) ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par la personne venant immédiatement après sur la liste initiale de candidats présentée par son organisation syndicale.

Dans l'hypothèse où cette liste est épuisée, le remplaçant est désigné par l'organisation syndicale concernée, dans le respect des principes de composition de la CSSCT édictés à l'article 4.2.1. du présent accord.

Ces règles de remplacement ne concernent pas le Secrétaire (ou le Secrétaire-adjoint du CSE), membre de droit de la CSSCT.

#### Article 4.3. Moyens

Les 10 membres de la CSSCT disposent d'un crédit individuel de 14 heures (équivalant à 2 jours) par mois.

Le temps passé en CSSCT n'est pas déduit du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE.

#### Article 4.4. Attributions

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.

La CSSCT se réunit tous les mois afin de préparer, en amont :

- les sujets traités lors des réunions trimestrielles du CSE prévues à l'article 6.1 alinéa 2 du présent accord ;
- le cas échéant, les projets dits travaux prévus ci-dessous.

Les parties conviennent que la CSSCT se voit confier, en amont, l'analyse des projets de rénovation et de modernisation des locaux de l'entreprise (ou « commissions travaux »), au Siège comme dans le Réseau, ayant des conséquences significatives sur les conditions de travail. En cette matière, la consultation du CSE est organisée selon les principes suivants :

1°/ Le projet est présenté en début de mois par l'employeur lors de la CSSCT mensuelle. La CSSCT est convoquée au moins 8 jours avant cette réunion. Les documents associés sont déposés sur la BDES concomitamment.

La CSSCT établit son relevé de conclusions, transmis au Président du CSE dans les 2 jours suivant la réunion.

2°/ Le Président et le Secrétaire du CSE inscrivent le projet à l'ordre du jour du CSE mensuel suivant. Le relevé de conclusions de la CSSCT est déposé sur la BDES au moins 7 jours avant la réunion mensuelle du CSE. Si un ou plusieurs membres du CSE ont des demandes complémentaires, le Secrétaire les transmet au moins 3 jours avant la réunion du CSE afin de les traiter en réunion.

3°/ Le CSE remet son avis sur le projet lors de cette réunion mensuelle. Le relevé de conclusions de la CSSCT est annexé au procès-verbal de cette réunion.

De manière exceptionnelle, ces projets dits travaux peuvent être présentés lors de réunions de CSSCT *ad hoc* et/ou de CSE extraordinaires.

## **ARTICLE 5. AUTRES COMMISSIONS**

### **Article 5.1. Dispositions communes (hors CSSCT)**

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.

Dans l'hypothèse où le CSE souhaite, *a posteriori*, créer des commissions supplémentaires, celles-ci ne bénéficient pas des moyens prévus dans le présent article.

Plus particulièrement, le temps passé à ces commissions supplémentaires (ou aux réunions supplémentaires des commissions prévues par cet accord) serait alors déduit du plafond de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord.

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.

Les commissions sont mises en place par le CSE dans le mois suivant la proclamation définitive des résultats des élections professionnelles.

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

Chaque réunion d'une commission fait l'objet d'un compte-rendu. Ce compte-rendu est réalisé par l'employeur ou son représentant (exception faite de la commission des marchés). L'employeur transmet le projet de compte-rendu aux membres de la commission pour validation de son contenu. Sa version définitive est ensuite transmise par le Président aux membres du CSE.

### **Article 5.2. Commission économique**

La commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle comprend au minimum 5 membres. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant au CSE, désigné par son organisation syndicale. La liste globale des membres est ensuite confirmée par délibération du CSE.

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 :

- une fois par an, dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'entreprise ;
- une fois par an, dans le cadre de l'étude des comptes semestriels ;
- tous les trois ans, dans le cadre de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus (une demi-journée par réunion) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

### **Article 5.3. Commission de l'emploi et de la formation**

La commission de l'emploi et de la formation comprend au minimum 5 membres. Elle est composée :

- d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant au CSE, désigné par son organisation syndicale ;
- d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Le CSE délibère ensuite sur :

- la liste globale des membres désignés par les organisations syndicales ;
- le Président, désigné parmi les membres de la commission.

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 CEIDF.

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.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus (une demi-journée par réunion) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise définitive de l'avis de ce dernier.

#### **Article 5.4. Commission de l'égalité professionnelle**

La commission de l'égalité professionnelle comprend au minimum 5 membres. Elle est composée :

- d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant au CSE, désigné par son organisation syndicale ;
- d'un représentant de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Le CSE délibère ensuite sur :

- la liste globale des membres désignés par les organisations syndicales ;
- le Président, désigné parmi les membres de la commission.

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

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'égalité professionnelle ;
- afin de réaliser le suivi de l'application de l'accord collectif relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus (une demi-journée par réunion) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

#### **Article 5.5. Commission logement**

La commission logement est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle comprend au minimum 5 membres. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant au CSE, désigné par son organisation syndicale. La liste globale des membres est ensuite confirmée par délibération du CSE.

La commission 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 le bilan de la politique logement de l'entreprise.

Le temps passé à cette réunion (soit une demi-journée) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Le temps passé à cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

#### **Article 5.6. Commission des marchés**

La commission des marchés comprend au minimum 5 membres. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire au CSE, désigné par son organisation syndicale.

Le CSE délibère ensuite sur :

- la liste globale des membres désignés par les organisations syndicales ;
- le Président, désigné parmi les membres de la commission.

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.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus (dans la limite de 2 jours) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Dans cette limite, le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

#### **Article 5.7. Commission « procédures et outils informatiques »**

La commission « procédures et outils informatiques » est présidée par l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Elle comprend au minimum 5 membres. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE. Chaque membre est un élu titulaire ou suppléant au CSE, désigné par son organisation syndicale. La liste globale des membres est ensuite confirmée par délibération du CSE.

La commission a pour mission d'analyser les éventuelles difficultés opérationnelles, tant au sein du Siège que du Réseau, relatives aux procédures métiers/techniques et aux outils informatiques.

Le cas échéant, elle propose à l'employeur des mesures concrètes afin d'y répondre. Ses propositions font l'objet d'un compte-rendu.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Le temps passé aux réunions définies ci-dessus (une demi-journée par réunion) n'est déduit ni du crédit d'heures de membre élu titulaire du CSE ni du plafond annuel de 60 heures (équivalant à 9 jours) prévu à l'article 2.2.1 du présent accord. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En présence d'une thématique portant à la fois sur le périmètre de compétence de cette commission et de la CSSCT, seule cette dernière est compétente.

La commission transmet son compte-rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

## **ARTICLE 6. REUNIONS**

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

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

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

### **Article 6.2. Consultations périodiques**

#### *Article 6.2.1. 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 en fin d'année, porte sur le plan stratégique, la trajectoire financière associée ainsi que sur les conséquences sociales de ce projet en matière d'emploi et d'effectifs.

Dans l'hypothèse où le CSE désigne un expert, les frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur.

Les éventuelles actualisations du plan stratégique sont présentées annuellement, à titre informatif, au CSE. Le droit à expertise n'est pas ouvert lors de ces phases informatives.

#### *Article 6.2.2. Situation économique et financière de l'entreprise*

Le CSE est consulté tous les ans (en principe entre mars et avril) sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Le CSE s'appuie sur l'analyse réalisée en amont par la commission économique, sans préjudice de la faculté légale de désigner un expert.

### Article 6.2.3. Politique sociale de l'entreprise

Le CSE est consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise. Cette consultation est subdivisée en trois volets pour lesquels il remet deux avis préliminaires et un avis définitif :

#### *1°/ Informations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail*

Cette sous-consultation, en principe réalisée entre décembre et février, vise le :

- rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Le CSE s'appuie sur l'analyse réalisée en amont par la CSSCT.

#### *2°/ Informations principales relatives à la rémunération, au temps de travail et à l'emploi*

Cette sous-consultation est en principe réalisée en avril. Le CSE s'appuie sur les analyses réalisées en amont par les commissions emploi/formation et égalité professionnelle.

#### *3°/ Informations relatives à la formation professionnelle*

Cette sous-consultation est en principe réalisée entre septembre et novembre. Le CSE s'appuie sur l'analyse réalisée en amont par la commission emploi/formation.

En cas de désignation d'un expert par le CSE portant sur la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, celui-ci réalise une expertise unique pour l'ensemble de cette consultation. La lettre de mission de l'expert, dont le devis, traite la consultation dans sa globalité.

## **ARTICLE 7. RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES**

Les éventuelles réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles au sein de la CEIDF, soulevées par les membres élus du CSE sont prioritairement traitées *via* un canal autonome.

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

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

L'outil dispose d'un historique des réclamations et des réponses sur la durée de la mandature.

Les questions traitées dans l'outil et pour lesquelles une difficulté demeure peuvent être présentées, tous les trimestres, lors d'une des réunions mensuelles du CSE prévues à l'article 6.1 alinéa 1<sup>er</sup> du présent accord.

## **ARTICLE 8. INSPECTIONS ET ENQUETES**

### **Article 8.1. Inspections**

Les membres élus du CSE ainsi que les membres de la CSSCT procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Chaque inspection fait l'objet d'un vote préalable du CSE missionnant l'un de ses membres ou un membre de la CSSCT.

Les élus favorisent les inspections d'une journée pleine sur un même périmètre géographique.

Le temps passé en inspection est décompté du crédit d'heures de représentant élu titulaire au CSE ou de membre de la CSSCT.

### **Article 8.2. Enquêtes**

Les membres élus du CSE réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant :

- deux membres élus titulaires du CSE désignés par l'instance ;
- deux représentants de la Direction.

Seules les enquêtes menées en cas de situations graves justifient le paiement du temps passé sans déduction du crédit d'heures de délégation.

Parallèlement, le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, principalement lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation.

## **ARTICLE 9. SUBVENTIONS ET MOYENS DU CSE**

### **Article 9.1. Subventions**

L'employeur 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. Outre cette subvention, l'employeur met à disposition du CSE un photocopieur et prend en charge les loyers de ses locaux.

L'employeur verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 2,19% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales, complétée des sommes versées au titre de l'intéressement.

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

### **Article 9.2. Salariés mis à disposition**

La CEIDF met à disposition du CSE, sur la durée d'application du présent accord, 3 salariés (ETP) de l'entreprise pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Le CSE a la faculté d'opter pour une autre répartition de ses moyens dans les conditions suivantes :

- la CEIDF met à disposition du CSE 2 salariés de l'entreprise, au lieu des 3 prévus ci-dessus, pour la gestion des activités sociales et culturelles ;
- en contrepartie, le crédit d'heures complémentaires octroyé au Bureau en vertu de l'article 3 du présent accord est complété de 1 140 heures annuelles (soit un total de 3 140 heures).

Une convention de mise à disposition est conclue entre la Direction, le CSE et chaque salarié concerné. Elle régit notamment les conditions de cette mise à disposition ainsi que les conditions de réintégration du salarié à son poste de travail initial.

D'ici juin 2019, la Direction et les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin d'échanger sur les moyens les plus adaptés afin de gérer ces activités.

## **ARTICLE 10. FORMATIONS**

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

### **Article 10.1. Formation des représentants du personnel**

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

Les membres élus suppléants du CSE bénéficient d'une formation économique spécifique réalisée par la CEIDF. Le contenu et les modalités d'animation de cette formation seront présentés en amont au CSE.

Les membres élus titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail de 5 jours dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 10.2. Formation du management de proximité**

En parallèle, la Direction s'engage à réaliser régulièrement des formations internes afin de renforcer la familiarisation du management de proximité à la gestion des relations sociales et à l'importance d'un dialogue social de qualité.

## **ARTICLE 11. ORDRE DU JOUR, PROCES-VERBAUX**

### **Article 11.1. Ordre du jour et convocation**

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

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour et la convocation sont communiqués par le Président aux membres du CSE au moins 7 jours avant la réunion, que ce soit pour une information ou une consultation.

Les éventuels informations et documents associés à un ou plusieurs points prévus à l'ordre du jour sont mis à disposition dans la BDES en même temps que la convocation et l'ordre du jour.

Les modalités actuelles de transmission de ces informations et documents (*via* courriel) sont maintenues jusqu'à la mise en place effective par la Direction du nouveau fonctionnement de la BDES.

### **Article 11.2. 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.

## **ARTICLE 12. BDES**

Conformément aux dispositions légales, une BDES numérique est mise en place dans l'entreprise.

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.

Les bénéficiaires de la BDES sont tenus de respecter la confidentialité des informations affichées comme telles par l'employeur.

Les parties conviennent de se rencontrer avant le 31 décembre 2018 afin de définir le contenu et les modalités d'actualisation de la BDES.

## **ARTICLE 13. DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATION**

### **Article 13.1. Règles de gestion**

La Direction des affaires sociales et juridiques assure le suivi des heures de délégation tant pour le CSE que pour les organisations syndicales.

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

- une journée équivaut à 7 heures ;
- une demi-journée équivaut à 3 heures et demie.

Ces principes de gestion concernent l'ensemble des salariés 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.

Enfin, 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.

### **Article 13.2. Modulation et mutualisation**

Afin de fluidifier le travail des élus et des représentants, les parties au présent accord entendent assouplir les règles de modulation et mutualisation des heures de délégation dans les conditions suivantes.

Les élus titulaires et les représentants syndicaux au CSE ont la possibilité de moduler la prise de leurs crédits d'heures mensuels. Cette règle ne peut les conduire à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient.

Les élus informent, dans la mesure du possible, l'employeur de toute journée ou demi-journée modulée au plus tard 24 heures avant la date prévue de son utilisation.

Par ailleurs, les élus titulaires au CSE ont la possibilité de répartir, chaque mois, entre eux et avec les membres suppléants leurs heures de délégation (au titre de ce mandat). Cette règle ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les élus informent l'employeur, dans la mesure du possible, de toute journée ou demi-journée mutualisée au plus tard 24 heures avant la date prévue de son utilisation.

Tous les autres crédits d'heures prévus au présent accord répondent aux obligations légales et réglementaires en vigueur en la matière.

### **ARTICLE 14. LOCAUX**

Conformément aux dispositions légales, l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

A la date de conclusion du présent accord, le local du CSE est situé au 64/66 rue du Dessous des Berges – 75 013 PARIS. En cas de déménagement de ce local, le CSE sera associé en amont au projet.

### **ARTICLE 15. FRAIS DE DEPLACEMENTS**

Conformément à l'article 5 de l'accord relatif à l'activité syndicale au sein de la CEIDF, les frais de déplacements des membres du CSE et de ses commissions sont gérés par les organisations syndicales *via* une dotation forfaitaire annuelle octroyée par la Direction.

\* \* \*

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur le jour de la proclamation définitive des résultats des élections au CSE de 2018. Il cessera de produire tout effet au terme des mandats, et au plus tard le 30 juin 2022.

Dans le cas où une disposition légale ou réglementaire précisée dans cet accord évoluait *a posteriori*, les parties appliqueront ledit texte dans sa version la plus récente.

En cas d'évolution substantielle ayant un impact sur l'économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

## **ARTICLE 17. REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut faire l'objet de révisions.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

## **ARTICLE 18. COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEIDF.

## **ARTICLE 19. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la CEIDF dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord donnera lieu à dépôt, par la Direction, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de la DIRECCTE Ile-de-France.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le

2018 en 10 exemplaires.

**Pour la Caisse d'Épargne et de prévoyance Ile-de-France**

François DE LAPORTALIERE

Membre du Directoire

**Pour les organisations syndicales représentatives**

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement-Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat national personnel-Force ouvrière (SNP-FO)

Syndicat unifié-Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)