

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
AU SEIN DE CCS**

Entre CCS - Centre de Conseil et de Service - représenté par Monsieur Erik GARCIA, agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

C.F.D.T représentée par Madame Valérie CASENAZ

C.G.T représentée par Monsieur Remy MOINGEON

F.O représentée par Madame DUMORTIER

S.N.B représenté par Monsieur Éric LECONTE

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE:

Les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'Entreprise prévoient la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE), qui vient se substituer aux Instances de Représentation du Personnel (IRP) actuellement en place. En effet dans toutes les Entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise, et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont désormais exercées par le Comité Social et Economique.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de CCS ont engagé des négociations afin de définir le périmètre de mise en place du CSE, sa composition et son fonctionnement.

R-7
EC
80

CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1-1 – Objet

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions spécifiques concernant la représentation du personnel de CCS à savoir :

- Le Comité Social et Economique ;
- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ainsi que les autres Commissions ;
- Les Représentants de Proximité.

Les parties conviennent que le présent accord complète les dispositions fixées par l'accord Groupe du 5 décembre 2018 sur l'organisation et le fonctionnement des CSE au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Article 1-2 – Périmètre d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sites de CCS.

CHAPITRE 2 – MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 2-1 – Périmètre du CSE

Les parties conviennent de la mise en place d'un CSE unique pour l'ensemble des sites de CCS.

Toutefois, afin d'assurer une représentation équilibrée du personnel et permettre une gestion efficace des problématiques locales, il est convenu qu'en parallèle soient mis en place des Représentants de Proximité au niveau des différents pôles de CCS tels que définis à sa création à savoir les pôles Est, Ouest, Ile de France, Sud-Est et Nord-Ouest.

Article 2-2 – Durée des mandats des membres du CSE

La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, les membres du CSE ne pourront pas exercer plus de trois mandats successifs.

Cette limitation du nombre de mandats ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes Instances Représentatives du Personnel. Le décompte débutera à compter du premier mandat des membres du Comité Social et Economique.

Article 2-3 – Composition du CSE

Le CSE est composé de l'Employeur ou de son représentant qui le préside, ici le Directeur des Ressources Humaines et d'une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Le nombre de titulaires et de suppléants au CSE est défini conformément à l'article R. 2314-1 du Code du Travail. Ainsi, le nombre de membres du CSE de CCS sera de 23 titulaires et 23 suppléants, pour un effectif compris entre 2250 et 2499 salariés.

Les règles de suppléance lors du remplacement d'un titulaire sont strictement définies par le Code du Travail. Toutefois la loi ne prévoit pas les règles de remplacement des suppléants devenus titulaires ou dont le mandat s'est terminé.

Conformément à l'accord Groupe, compte tenu de la durée des mandats des élus du CSE qui est fixée à 4 ans, et afin d'éviter des élections partielles, les parties conviennent que les suppléants devenus titulaires, ou dont le mandat a pris fin pour une autre cause, sont remplacés dans les conditions suivantes :

- Lorsqu'un membre titulaire du CSE cesse ses fonctions, le suppléant nommé à sa place est lui-même remplacé par le premier candidat non élu dans la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé ;
- Lorsque, en dehors de ce cas, un poste de suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant, remplace ce dernier.

Article 2-4 – Bureau du CSE

Le bureau du CSE est composé d'un(e) Secrétaire, d'un(e) Secrétaire adjoint(e), d'un(e) Trésorier(e) et d'un(e) Trésorier(e) adjoint(e), choisi(e)s parmi les membres titulaires du CSE voire parmi les membres suppléants pour le poste de Trésorier(e) adjoint(e).

Les désignations sont effectuées lors de la première réunion du CSE, par un vote à la majorité des titulaires présents. Le candidat ayant obtenu le plus de voix est élu.

En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé est élu.

Article 2-5 – Représentant Syndical au CSE

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans CCS peut désigner un Représentant Syndical au CSE participant à la réunion. Il doit s'agir d'un salarié de l'Entreprise qui remplit les conditions d'éligibilité au CSE.

Le nombre d'heures de délégation du Représentant Syndical au CSE est fixé à 20 heures par mois.

Lorsqu'une Organisation Syndicale procède au remplacement d'un Représentant Syndical, elle doit le notifier par écrit à l'Employeur en précisant le nom du remplaçant et celui de la personne remplacée ainsi que la ou les réunions concernées. A défaut, l'Employeur peut demander l'annulation de la désignation.

Article 2-6 – Le Règlement Intérieur du CSE

Conformément aux dispositions 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 l'Entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

27
EL
80
9

Il est convenu que le règlement intérieur du CSE sera élaboré et adopté à la suite des élections professionnelles.

CHAPITRE 3 – ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 3-1 – Attributions générales du CSE

Les attributions du CSE sont définies aux articles L. 2312-8 et suivants du Code du Travail. Elles consistent notamment à :

- assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'Entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. A ce titre il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'Entreprise ;
- promouvoir la santé, la sécurité, et l'amélioration des conditions de travail dans l'Entreprise ;
- présenter à l'Employeur les réclamations collectives relatives :
 - o aux salaires ;
 - o à l'application du Code du Travail ;
 - o aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l'Entreprise.

Les réclamations individuelles seront quant à elles traitées par les Représentants de Proximité, qui pourront être accompagnés d'un Délégué Syndical.

Article 3-2 – Consultation du CSE

Le CSE est consulté chaque année sur les trois thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'Entreprise ;
- la situation économique et financière de l'Entreprise ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Toutefois, l'accord Groupe sur l'organisation et le fonctionnement des CSE prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques n'aura lieu que tous les trois ans, sauf en cas de projet majeur ou une modification majeure de ce projet qui interviendrait au cours de ces trois années. Un point de suivi sur la réalisation du plan sera fait chaque année où il n'y a pas de consultation.

Le CSE est consulté ponctuellement sur les thèmes relevant de sa compétence comme :

- les projets de réorganisation ;
- l'introduction de nouvelles technologies ;
- le règlement intérieur ;
- les horaires collectifs de travail.

4
R 1
80

CHAPITRE 4 – FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 4-1 – Périodicité et modalités d'organisation des réunions du CSE

Conformément à l'accord Groupe pour les Entreprises de plus de 300 salariés, le CSE se réunit une fois par mois. Il est convenu de ne pas tenir de réunion au cours du mois d'août. La fixation de cette périodicité ne fait pas obstacle à la tenue de réunions extraordinaires.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail effectif, et n'est pas déduit des heures de délégation.

La visioconférence pourra être utilisée de manière exceptionnelle conformément aux dispositions de l'article L.2315-4 du Code du Travail.

Il est précisé que le suppléant ne participe aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Article 4-2 – Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour sera établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE.

Le délai de convocation aux réunions et l'envoi des documents ne pourront être inférieurs à 5 jours calendaires, sauf situations exceptionnelles.

Les modalités de rédaction du Procès-Verbal seront, quant à elles, définies lors de la première réunion du CSE.

Article 4-3 – Réunions préparatoires

Des réunions préparatoires aux réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE peuvent être organisées. Elles le sont obligatoirement la veille des réunions du CSE, hors la présence de l'Employeur.

Après chaque réunion préparatoire du CSE, chaque Organisation Syndicale Représentative établit la liste des participants à la réunion et la transmet au Président du CSE.

Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite d'une demi-journée et ce, pour l'ensemble des membres titulaires ou suppléants remplaçant les membres titulaires absents ainsi que pour un membre suppléant par Organisation Syndicale, et de même pour le Représentant Syndical.

Pour l'ensemble de ces participants, le temps de trajet pour se rendre à cette réunion préparatoire est considéré également comme du temps de travail effectif (le temps de déplacement n'est pas compris dans la demi-journée).

RJ
5/9 EL
80

L'Employeur prend en charge les frais de trajet afférents à un aller-retour par membre, réunions préparatoire et plénière confondues, ainsi que les frais de restauration et d'hébergement afférents, et ce en application des barèmes en vigueur dans le Groupe.

L'Employeur s'engage à prendre en charge une nuitée supplémentaire (incluant les frais de restauration) par Organisation Syndicale pour le suppléant ayant participé à la réunion préparatoire en cas de remplacement impromptu d'un titulaire à la réunion du CSE, et ce sur la base des barèmes en vigueur dans le Groupe.

CHAPITRE 5 – MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 5-1 – Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation des titulaires du CSE est défini conformément à l'article R. 2314-1 du Code du Travail.

Les membres titulaires du CSE disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation.

Ainsi, chaque membre titulaire du CSE bénéficie du crédit d'heures légal, soit 26 heures mensuelles lors de la signature du présent accord. Ce crédit d'heures est cumulable et mutualisable entre les membres du CSE.

Le Secrétaire et le Trésorier se verront chacun attribuer un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 50 heures, qui s'ajoute au crédit de 26 heures dont ils bénéficient. Ce crédit d'heures est également mutualisable entre les membres du bureau.

5-2 - Cumul des heures de délégation

Les membres titulaires ainsi que les membres du bureau ont la possibilité de cumuler des heures de délégation dans la limite de 12 mois.

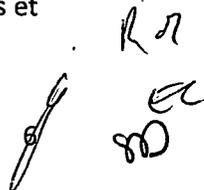
Cette règle ne peut toutefois conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le membre du CSE concerné doit informer via Credheur l'Employeur au plus tard huit jours avant la date prévue d'utilisation.

5.3. Mutualisation des heures de délégation

Les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut toutefois conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Handwritten initials 'R A' and 'EC' with a signature mark below them.

Exemple : un titulaire dispose de 26 heures de délégation dans le mois. Il peut décider de les donner à un suppléant, lequel suppléant ne pourra avoir plus de 39 heures de délégation dans ce même mois si d'autres élus lui donnent des heures de délégation (1 fois et demie 26 heures de délégation du titulaire).

Les membres titulaires concernés informent via Credheur si l'outil le permet, à défaut par écrit, l'Employeur, du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation, sauf cas de force majeure, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Au final, les suppléants ne sont amenés à bénéficier d'heures de délégation que dans deux cas limitatifs: en cas de remplacement d'un élu titulaire et lorsqu'un titulaire mutualise ses heures avec lui.

Article 5-4 – Formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE ainsi qu'un membre suppléant du CSE désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Son financement est à la charge du CSE.

Par ailleurs, pour leur permettre d'exercer leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'une formation de 5 jours sur ces sujets, conformément aux dispositions légales.

Le financement de la formation santé, sécurité et conditions de travail est pris en charge par l'Employeur conformément aux dispositions légales.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 5-5 – Budgets du CSE

Le CSE bénéficie conformément aux dispositions légales :

- d'un budget de fonctionnement destiné à couvrir les dépenses engagées pour le fonctionnement de l'instance et l'exercice de ses attributions économiques (C. trav., art. L. 2315-61). Le montant annuel versé par l'Employeur au CSE s'élève à 0,22% de la masse salariale brute, CCS comptant plus de 2000 collaborateurs.
- d'un budget destiné à financer les activités sociales et culturelles (C. trav. art. L. 2312-81). La contribution versée chaque année par l'Employeur pour financer ces activités est fixée à 1% de la masse salariale brute.

R R
EL
SP

Le CSE a la possibilité de transférer l'excédent annuel de son budget de fonctionnement au budget destiné au financement des activités sociales et culturelles, dans la limite de 10% de cet excédent. L'inverse est également possible.

La décision de transfert est prise par une délibération des membres titulaires du CSE en assemblée plénière une fois l'exercice clos. Le Président ne participe pas au vote.

En dehors de cette décision annuelle, la gestion séparée de chaque budget est la règle.

Article 5-6 – Local et outils mis à disposition

Un local équipé sera mis à disposition du CSE conformément aux dispositions légales. Dans l'hypothèse d'une gestion des activités sociales et culturelles directement par le CSE de CCS, un bureau supplémentaire pourra être mis à disposition dans chacun des pôles concernés.

L'accord Groupe prévoit que sur demande du CSE, et pour faciliter les échanges entre les membres du CSE, de la CSSCT et les Représentants de Proximité, il sera mis à leur disposition un espace de travail partagé numérique qui prend la forme d'un serveur ou d'un outil dédié. Le Secrétaire du CSE est responsable du contenu de ce dossier, qui doit être exclusivement dédié aux missions de ces ses utilisateurs.

Sur demande du CSE, une boîte aux lettres électronique (BàL) dédiée à son activité peut être créée afin de permettre aux membres du CSE de communiquer avec les salariés individuellement ou collectivement sur un nombre de personnes limité. Elle ne doit pas être utilisée pour faire des envois de masse, le CSE devant privilégier la communication par le biais de son site dédié. Le Secrétaire du CSE est responsable de cette BàL qui doit être exclusivement dédiée aux missions de ses utilisateurs.

CHAPITRE 6 – LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 6-1 – Périmètre de la CSSCT

Conformément aux dispositions légales, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail unique est mise en place au niveau du CSE de CCS.

Article 6-2 – Composition de la CSSCT

6-2-1. Membres de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'Employeur ou son représentant. L'Employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'Entreprise et choisis en dehors du Comité à condition de ne pas être supérieur en nombre à celui des représentants du personnel titulaires.

9
8
R 1
EL
SD

L'accord Groupe prévoit que la CSSCT est composée de 9 membres dans les Entreprises de 1 500 salariés et plus. Toutefois, au vu des spécificités de CCS, le nombre de membres à la CSSCT est porté à 10.

Il n'est pas prévu de Représentants Syndicaux à la CSSCT.

6-2-2. Modalité de désignation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, majoritairement parmi ses membres titulaires, par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Conformément aux dispositions légales, au moins un représentant du second collège devra figurer parmi les membres de la CSSCT.

Chaque Organisation Syndicale Représentative se voit attribuer un siège minimum pour lequel il désigne un membre.

Le membre désigné par son Organisation Syndicale au titre du premier alinéa, sera considéré comme le référent du Pôle où il travaille et pourra ainsi être convié aux réunions des Représentants de Proximité qui se tiendront sur son Pôle à l'initiative de l'Employeur.

Si deux membres de la CSSCT appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives différentes sont présents sur le même pôle, c'est le membre de l'Organisation Syndicale Représentative qui aura obtenu le pourcentage le plus élevé au premier tour des élections, qui sera désigné comme référent.

En outre, dans l'hypothèse où aucun référent ne serait désigné au titre d'un Pôle, sera référent le membre de la CSSCT rattaché à ce Pôle qui aura obtenu le plus de voix lors de l'élection au scrutin de liste. A défaut il n'y aura pas de référent.

En l'absence du membre référent lors d'une réunion de Représentants de Proximité, il pourra être remplacé par le membre de la CSSCT éventuellement désigné au titre de ce même Pôle, qui aura obtenu le plus de voix lors de l'élection au scrutin de liste.

Lorsqu'un membre de la CSSCT perd son mandat, le CSE désigne son remplaçant parmi les membres titulaires, voire suppléants, présentés par la même Organisation Syndicale, par résolution prise à la prochaine réunion du CSE.

A défaut de la même Organisation Syndicale, un autre candidat, élu du CSE, peut être proposé et désigné selon le même processus.

6-2-3. Secrétariat de la CSSCT

Le Secrétaire du CSE est invité aux réunions de la CSSCT. Il établit conjointement l'ordre du jour des réunions avec l'Employeur.

R D
g/ EL
S 80

La rédaction du Compte Rendu est assurée par la Direction pour une communication aux membres de la CSSCT 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion CSE.

Article 6-3 – Attributions déléguées par le CSE à la CSSCT

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

Les attributions déléguées par le CSE à la CSSCT sont :

- la réalisation des inspections des différents sites ;
- la réalisation d'enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les enquêtes en cas de signalements de harcèlement ou de violence au travail ;
- l'analyse des risques professionnels dont les risques psychosociaux, la réalisation de propositions et du suivi des mesures de prévention y compris les besoins de formations ;
- l'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L.4132-2 à L.4131-5 et L.4133-2 à L.4133-4 du Code du Travail ;
- les propositions de nature à améliorer les conditions de travail, de formation, la santé et la sécurité des salariés au niveau de l'Entreprise.

Article 6-4– Moyens attribués aux membres de la CSSCT

6-4-1. Heures de délégation des membres de la CSSCT

Conformément à l'accord Groupe, les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Par ailleurs, deux temps de trajet aller-retour effectués pour l'exercice de leurs missions, par mois et par membre, ne sont pas décomptés de ce crédit d'heures.

6-4-2. Formation des membres de la CSSCT

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les membres de la CSSCT bénéficient en tant qu'élus du CSE d'une formation santé, sécurité et conditions de travail d'une durée de 5 jours.

Son financement est à la charge de l'Employeur.

6-4-3. Frais engagés dans le cadre de leur mission

Les frais engagés par les membres de la CSSCT dans le cadre de l'exercice de leurs missions (déplacement en raison de visites de sites etc...) sont en principe pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Toutefois il est convenu que les frais afférents à deux trajets aller-retour par membre et par mois pour l'exercice de leur mission sont pris en charge par l'Employeur. Sont pris en compte les frais de

10 G
R
80

restauration et éventuellement d'hébergement afférents, et ce conformément aux barèmes en vigueur au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Article 6-5 – Réunions de la CSSCT

La CSSCT se réunit une fois par semestre, le mois précédent deux des quatre réunions annuelles du CSE portant sur des sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas d'évènement grave et à la demande de l'Employeur ou de la majorité des membres, une réunion extraordinaire de la CSSCT pourra avoir lieu.

Une réunion préparatoire pourra être organisée la veille des deux réunions de la CSSCT, afin de permettre la préparation d'un bilan de l'activité.

Le temps passé à ces réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite d'une demi-journée. Est également considéré comme du temps de travail effectif le temps de trajet pour se rendre à ces réunions (le temps de déplacement n'étant pas compris dans la demi-journée).

6-5-1. Modalités d'organisation des réunions

L'ordre du jour de la réunion de la CSSCT est établi en concertation par le Président et le Secrétaire. Il est transmis par le Président au moins cinq jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

La visioconférence pourra être utilisée de manière exceptionnelle uniquement pour des réunions extraordinaires dont la durée prévisionnelle ne dépasserait pas une demi-journée ou quand les délais d'organisation l'exigent.

Le temps passé par les membres aux réunions CSSCT convoquées par l'Employeur ainsi que les temps de déplacement y afférent sont considérés comme du temps de travail effectif.

6-5-2. Frais de déplacement aux réunions

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement pour se rendre aux réunions convoquées par l'Employeur sont pris en charge par ce dernier en application des barèmes en vigueur au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

6-5-3. Participants aux réunions

Doivent être invités aux réunions de la CSSCT :

- un 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 ;
- un représentant du service « environnement de travail » ;
- un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 du Code du Travail ;
- un représentant du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

11/9
R-1
EL
80

En fonction des sujets à l'ordre du jour, pourra être invité un responsable des filières Sécurité et/ou Immobilier des Sites Centraux.

La CSSCT transmettra au CSE, un compte-rendu des sujets traités en son sein.

Participeront aux quatre réunions de CSE portant sur les sujets de Sécurité, Santé, Hygiène et Conditions de Travail uniquement les membres de la CSSCT, ayant un mandat de titulaire au CSE. Les membres suppléants du CSE, désignés comme membres de la CSSCT ne participeront pas à ces réunions de CSE sauf en cas de remplacement d'un membre titulaire.

CHAPITRE 7 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La loi reste silencieuse concernant le rôle et le fonctionnement des Représentants de Proximité. Il revient au présent accord de le définir.

Article 7-1– Périmètre de mise en place

L'accord Groupe prévoit la mise en place de Représentants de Proximité dans les Entreprises de plus de 300 salariés lorsque leurs activités sont exercées sur plusieurs sites.

Les présents signataires conviennent donc de la mise en place de Représentants de Proximité au sein de CCS, organisés par pôle et ce afin de permettre une représentation locale du personnel au sein du GIE.

Ainsi, chacun des cinq pôles que constituent les Pôles Est, Ile-de-France, Sud-Est, Ouest et Nord-Ouest, seront dotés de Représentants de Proximité qui travailleront avec les Gestionnaires RH locaux.

Article 7-2– Désignation de Représentants de Proximité

7-2-1. Nombre de Représentants de Proximité

Il est convenu de mettre en place 21 Représentants de Proximité au sein de CCS, répartis par Pôle.

Cette répartition est faite en fonction de l'effectif de chaque pôle et de l'étendue géographique qu'il couvre :

- Pôle Nord-Ouest : 3 Représentants de Proximité ;
- Pôle Ile de France : 4 Représentants de Proximité ;
- Pôle Est : 5 Représentants de Proximité ;
- Pôle Sud Est : 3 Représentants de Proximité ;
- Pôle Ouest : 6 Représentants de Proximité.

120
g
EL
SD

7-2-2. Mode de désignation des Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité sont soit des membres du CSE, soit des salariés de CCS non membres du CSE mais désignés par lui et satisfaisant aux conditions d'éligibilité.

Conformément à l'accord Groupe, les Représentants de Proximité sont désignés par le CSE lors de sa première réunion. La désignation est effectuée au prorata de la représentativité issue des élections du CSE, avec application de la règle d'arrondi vers le haut lorsque la décimale est égale ou supérieure à 5.

Chaque Organisation Syndicale Représentative présente ainsi au CSE une liste de candidats, pour chaque pôle. Ces listes doivent respecter chacune le nombre de membres à pourvoir sur le périmètre.

Il est précisé que les Représentants de Proximité ainsi désignés ont le statut de salariés protégés.

Article 7-3 – Missions et attributions des Représentants de Proximité

Conformément à l'accord Groupe, les Représentants de Proximité sont mis en place pour conserver la proximité avec le terrain dans les Entreprises à implantation géographique dispersée ou multi-sites.

S'ils ne peuvent en aucun cas exercer directement les missions dévolues au CSE ou à la CSSCT, ils viennent en appui de ces Instances. Il revient au présent accord de définir leurs missions.

Les Représentants de Proximité ont pour missions sur le périmètre exclusif du Pôle sur lequel ils ont été désignés de:

- gérer les problématiques liées à des sites particuliers tels que des déménagements significatifs ou des travaux réalisés au niveau local. Dans le cas où la problématique toucherait le périmètre national, elle basculerait au niveau des attributions du CSE ou de la CSSCT, selon le cas ;
- porter auprès du représentant local de l'Employeur à savoir le Gestionnaire RH du Pôle, toutes les questions préoccupant les salariés du Pôle dont notamment celles relatives aux salaires, aux effectifs, à la législation applicable dans l'Entreprise, aux conditions de travail, à la santé et la sécurité des salariés au niveau local ;
- faire des préconisations d'améliorations dans l'organisation du travail du site ;
- identifier les situations de charges de travail excessives ;
- relayer aux membres du CSE et/ou des Commissions concernées, des questions et demandes d'informations des salariés qui n'ont pu être traitées localement ;
- assister la CSSCT dans certaines de ses missions, notamment les visites d'inspection ;
- participer à la demande de la CSSCT à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ils peuvent circuler librement et peuvent s'entretenir avec les salariés de leur périmètre de désignation dans la mesure où ils ne génèrent aucune gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

Conformément à l'accord Groupe, les déplacements des Représentants de Proximité dans le cadre de leur mandat doivent être réalisés pendant leurs horaires de travail sauf circonstances exceptionnelles.

Les frais de restauration et d'hébergements afférents à ces déplacements sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE sauf circonstances exceptionnelles et après accord de l'Employeur. Toutefois, les frais afférents à deux trajets aller-retour par Représentant et par mois sont pris en charge

par l'Employeur, ainsi que les frais de repas voire d'hébergement afférents, selon le barème en vigueur au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Article 7-4 – Moyens accordés aux Représentants de Proximité

7-4-1. – Crédit d'heures des Représentants de Proximité

Conformément à l'accord Groupe, les Représentants de Proximité bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures.

Ces heures sont cumulables sur 12 mois et transférables entre les Représentants de Proximité dans les mêmes conditions que celles des membres du CSE.

Par ailleurs, deux temps de trajet aller-retour par an et par Représentant de Proximité, effectués pour l'exercice de leurs missions, ne sont pas décomptés de leur crédit d'heures lorsque le temps de trajet est supérieur à 4 heures aller-retour.

7-4-2. Réunions des Représentants de Proximité

7-4-2-1. Les réunions à l'initiative de l'Employeur

L'Employeur réunira bimestriellement les Représentants de Proximité ainsi que le membre de la CSSCT désigné au titre du Pôle concerné.

Le temps passé à ces réunions et au déplacement pour s'y rendre est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les frais de déplacements et de repas sont pris en charge par l'Employeur selon les barèmes en vigueur.

Les réunions pourront se tenir si nécessaire sur les différents sites du Pôle.

7-4-2-2. Les réunions à l'initiative du CSE

Le CSE peut, à la majorité de ses membres, prendre l'initiative de réunir les Représentants de Proximité; dans ce cas, le temps passé à cette réunion ainsi qu'au déplacement pour s'y rendre est imputé sur le crédit d'heures.

Les frais de déplacements sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement, conformément à l'accord Groupe.

Il n'est pas prévu de Représentants Syndicaux aux réunions de Représentants de Proximité, que ces dernières soient à l'initiative de l'Employeur ou du CSE.

14
R 1
EL
80

En outre, pourront participer aux réunions des Représentants de Proximité :

- le membre de la CSSCT désigné comme le référent du pôle concerné, au titre de l'article 6-2-2 du présent accord ;
- ainsi qu'un représentant de la médecine du travail en cas de question relevant de sa compétence.

7-4-3. Formation des Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité bénéficieront d'une journée de formation sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail, organisée et prise en charge financièrement par la Direction de CCS. Cette formation se déroulera en 2 séances, par groupe de 10/11 Représentants de Proximité et sera élaborée et dispensée par un organisme/conseil juridique désigné par la Direction.

Le contenu même de la formation sera fixé conjointement entre la Direction et deux Délégués Syndicaux de chaque Organisation Syndicale Représentative de CCS.

La Direction s'engage à ce que cette formation soit dispensée à l'ensemble des Représentants de Proximité avant la fin de l'année 2019. Par ailleurs elle s'engage à faire un bilan de cette journée de formation à son issue et de programmer, si nécessaire, une deuxième journée de formation au cours du mandat notamment en cas d'évolutions législatives majeures.

De même, en cas de départ de plus de 4 Représentants de Proximité, une formation sera dispensée à leurs remplaçants selon les modalités définies ci-dessus.

CHAPITRE 8 – LES AUTRES COMMISSIONS DU CSE

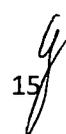
Le CSE peut se doter de Commissions chargées de l'étude de problématiques particulières. Il est convenu par le présent accord de mettre en place :

- Une Commission économique ;
- Une Commission de la formation ;
- Une Commission d'information et d'aide au logement ;
- Une Commission de l'égalité professionnelle ;
- Une Commission dédiée à la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 8-1 – La Commission économique

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

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

15/  
EL
SD

Elle comprend 5 membres, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le CSE parmi les membres titulaires.

La Commission économique se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'Employeur.

Le temps passé aux réunions de cette Commission est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale de 30 heures annuelles.

L'employeur prend en charge les frais de trajet ainsi que les frais de restauration et d'hébergement afférents aux deux réunions à l'initiative de l'employeur, et ce en application des barèmes en vigueur dans le Groupe.

Article 8-2 – La Commission formation

La Commission formation est chargée :

- de préparer les délibérations du Comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'Entreprise ;
- 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 en matière de formation concernant les travailleurs souffrant d'un handicap.

Elle comprend 6 membres désignés parmi les membres titulaires du CSE. La présidence est assurée par un de ses membres.

La Commission formation se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'Employeur.

Le temps passé aux réunions de cette Commission est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale de 30 heures annuelles.

L'employeur prend en charge les frais de trajet ainsi que les frais de restauration et d'hébergement afférents aux deux réunions à l'initiative de l'employeur, et ce en application des barèmes en vigueur dans le Groupe.

Article 8-3– La Commission de l'Egalité professionnelle

La Commission de l'Egalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations du Comité relatives à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'Entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Cette Commission est notamment chargée du suivi de l'accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle comprend 6 membres désignés parmi les membres titulaires du CSE.

La présidence est assurée par un de ses membres.

La Commission de l'Egalité professionnelle se réunit au minimum une fois par an sauf dispositions plus favorables prévues par un accord signé au sein de CCS.

Le temps passé aux réunions de cette Commission est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale de 30 heures annuelles.

L'employeur prend en charge les frais de trajet ainsi que les frais de restauration et d'hébergement afférents aux deux réunions à l'initiative de l'employeur, et ce en application des barèmes en vigueur dans le Groupe.

Article 8-4– La Commission d'information et d'aide au logement

La Commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la Commission :

- recherche les possibilités d'offres de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des Employeurs à l'effort de construction ;
- informe 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 comprend 5 membres désignés parmi les membres titulaires du CSE.

La présidence est assurée par un de ses membres.

Le temps passé aux réunions de cette Commission est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale de 20 heures annuelles.

Article 8-5 – Moyens spécifiques pour les Présidents des Commissions.

Les présidents des Commissions ci-dessus mentionnées bénéficient d'une demi-journée pour leur permettre de préparer les réunions à l'initiative de l'Employeur (dans la limite de trois par an).

Article 8-6 – Commissions dédiées à la gestion des ASC

Le CSE dispose de la possibilité de créer des Commissions facultatives.

Ainsi, il est convenu de la possibilité de la création d'une Commission dédiée à la gestion des activités sociales et culturelles dans chacun des 5 Pôles.

Chacune de ces Commissions pourra être composée d'un nombre compris entre 3 et 7 membres en fonction du nombre de salariés relevant du Pôle.

Il leur est attribué pour la gestion des activités sociales et culturelles un crédit d'heures annuel de 10h par an par tranche de 10 salariés, sous réserve de gérer l'intégralité des activités sociales et culturelles des salariés relevant de leur Pôle. Dans l'hypothèse où les activités sociales et culturelles seraient déléguées en partie à un autre CSE, le crédit susmentionné sera divisé par deux.

17/9
R-D
EL
SD

Les parties conviennent d'aménager le présent article dans l'hypothèse où serait envisagée la mise en place d'une gestion centralisée des activités sociales et culturelles au sein du GIE, par la signature d'un avenant au présent accord.

CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Article 9-1 – Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord entre en vigueur au plus tard à la date de mise en place du CSE, consécutivement aux élections de 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9-2 – Demande de révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

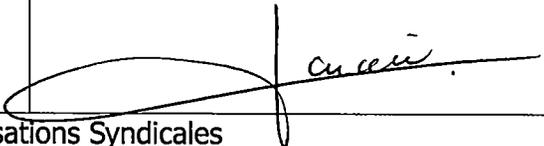
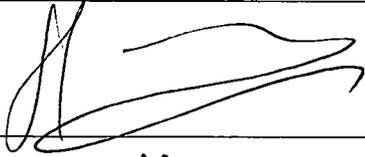
Un point d'étape sera fait avec les Délégués Syndicaux courant du dernier trimestre 2020.

Article 9-3 – Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'accord sera déposé en ligne et un exemplaire sera remis au Conseil des Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Fait en 5 exemplaires originaux, à Nantes, le 17 avril 2019.

La Direction des Ressources Humaines	
Pour les Organisations Syndicales	
Pour la CFDT	
Pour la CGT	
Pour FO	
Pour le SNB	