

**ACCORD ANTICIPÉ DE SUBSTITUTION RELATIF A LA MISE EN  
PLACE DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

### **Entre les soussignés,**

La Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne, dont le siège social est situé au  
5 parvis des droits de l'homme – 57 000 Metz  
Représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources,

**Et**

La Caisse d'Épargne d'Alsace, dont le siège social est situé au  
1 avenue du Rhin 67 100 Strasbourg  
Représentée par Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD, Mandataire en charge du Pôle Ressources

**D'une part**

**Et**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

Le syndicat CFDT, représenté par :

M. Américo PINTO, délégué syndical Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

M. Patrick SCHIRCK, délégué syndical Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SNE-CGC, représenté par :

Mme Astrid DELMAS, déléguée syndicale Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

Mme Christine LIONNET, déléguée syndicale Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SU-UNSA, représenté par :

M. Hervé TILLARD, délégué syndical Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

M. Jean-Louis FELDNER, délégué syndical Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SUD, représenté par :

Mme Suzanne SCHAFF, déléguée syndicale Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

**D'autre part.**

Dans le cadre de rencontres entre les organisations syndicales représentatives et les directions des deux entreprises, il a été conclu le présent accord.

## SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES RÉGISSANT LE PRÉSENT ACCORD.....	6
Article 1 - Objet du présent accord .....	6
Article 2 - Champ d'application .....	6
CHAPITRE II - DISPOSITIONS PORTANT MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET SUBSTITUTION AUX DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES RELATIVES AUX INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.....	6
Article 3 - Fixation du périmètre du CSE.....	6
Article 4 - Nombre de sièges au CSE .....	7
Article 5 – Durée du mandat des élus au CSE.....	7
Article 6 –Temps de délégation .....	7
6.1. Durée du temps de délégation allouée aux membres.....	7
6.2. Dispositions spécifiques pour le Secrétaire et le Trésorier .....	7
6.3. Mutualisation et report.....	7
6.4. Utilisation du forfait .....	8
Article 7 – Formation économique .....	8
Article 8 –Matériel mis à disposition.....	9
Article 9 – Subventions.....	9
Article 10. Dispositions communes aux commissions du CSE.....	9
Article 11- Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).....	10
11.1 Missions.....	10
11.2 Composition.....	10
11.3 Fonctionnement .....	10
11.4 Formation santé, sécurité et conditions de travail.....	10
Article 12 – Autres Commissions du CSE.....	11
12.1 Commission économique .....	11
12.2 Commission formation et compétences.....	11
12.3 Commission de l'égalité professionnelle.....	12
12.4 Commission Travaux, Rénovation, Aménagement et Maintenance.....	12
12.5 Commission d'information et d'aide au logement .....	12
12.6 Commission Activités Sociales et Culturelles (ASC).....	13
Article 13 - Représentants de proximité .....	13
13.1 Attributions.....	13
13.2 Nombre et désignation .....	13
13.3 Fonctionnement .....	14

13.4. Mutualisation.....	14
Article 14 - Représentants du personnel au COS .....	14
Article 15 – Base de données économiques et sociales (BDES) .....	14
Article 16 – Dispositions communes .....	14
CHAPITRE III : ACCOMPAGNEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNEL .....	14
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES .....	15
Article 17 - Durée et prise d'effet – Révision.....	15
Article 18 - Bilan de l'accord .....	15
Article 19 - Dépôt et publicité.....	15

## **PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans la perspective de la fusion de la Caisse d'Epargne Lorraine Champagne-Ardenne (ci-après désignée « CELCA ») et de la Caisse d'Epargne d'Alsace (ci-après désignée « CEA »).

L'opération de fusion envisagée aura pour effet :

- D'une part, la mise en cause de plein droit des accords collectifs d'entreprise appliqués antérieurement au sein de la CEA, et notamment l'accord sur les instances représentatives du personnel au sein de la CEA en date du 13 décembre 2001 et son avenant en date du 16 janvier 2015, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail et de l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017.
- D'autre part, la cessation des mandats des instances représentatives du personnel existantes au sein de la CEA.

Dans ce cadre, les Directions et les organisations syndicales représentatives de la CELCA et de la CEA ont conclu le 9 octobre 2017 un accord de méthode sur les processus de négociation sociale, d'information-consultation des instances représentatives du personnel relatif au projet de fusion et l'organisation de la représentation du personnel au cours de la période transitoire.

Conformément aux dispositions de cet accord, la Commission Régionale de Concertation s'est réunie afin de négocier un accord anticipé de substitution aux accords préexistants relatifs aux instances représentatives du personnel applicables et tels que visés à l'article 1 ci-dessous.

En outre, les Parties rappellent que la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de la nouvelle entité :

- Sera réalisée à l'issue des élections professionnelles organisées au dernier trimestre 2018
- S'inscrira dans le cadre des nouvelles dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, de l'ordonnance du 20 décembre 2017 et du décret du 29 décembre 2017

Pour la première mandature, les parties conviennent que les dispositions du présent accord entrant dans le champ du protocole pré-électoral (PAP) seront reprises à l'identique pour être présentées à l'ensemble des acteurs de la négociation relative au PAP.

Cela étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit.

## **CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES RÉGISSANT LE PRÉSENT ACCORD**

### **Article 1 - Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de mise en place du Comité Social et Économique (CSE) et des Représentants de Proximité (RP) au sein du périmètre de la future entité née de la fusion entre la CEA et la CELCA.

Dans ce cadre, les dispositions du présent accord se substituent en intégralité à l'ensemble des accords collectifs, accords atypiques, pratiques, usages ou engagements unilatéraux applicables au sein de la CELCA et de la CEA ayant trait aux thèmes traités dans le présent accord, comme notamment :

- Accord relatif aux instances représentatives du personnel et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la CELCA en date du 22 avril 2008 ;
- Accord sur les instances représentatives du personnel au sein de la CEA en date du 13 décembre 2001 et son avenant en date du 16 janvier 2015 ;
- Accord sur les consultations obligatoires du comité d'entreprise au sein de la CEA en date du 20 décembre 2016 ;
- Accord sur les négociations obligatoires en entreprise au sein de la CEA en date du 20 décembre 2016.

### **Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord, qui a vocation à harmoniser les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel de la CELCA et de la CEA, s'appliquera à l'ensemble des salariés de la future entité.

## **CHAPITRE II - DISPOSITIONS PORTANT MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET SUBSTITUTION AUX DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES RELATIVES AUX INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article 3 - Fixation du périmètre du CSE**

Compte tenu de la gouvernance et de l'organisation envisagée au sein de la Caisse d'Épargne issue de la fusion de la CEA et la CELCA, les Parties conviennent de la mise en place d'un établissement unique situé au siège de l'Entreprise, à Strasbourg.

En conséquence, un unique CSE sera mis en place au sein de la nouvelle entité.

À cette fin, l'ensemble des salariés électeurs de la nouvelle Caisse seront informés de l'organisation des élections professionnelles qui se tiendront au cours du dernier trimestre 2018.

Le CSE de la nouvelle entité ainsi mis en place exercera ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de celle-ci.

#### **Article 4 - Nombre de sièges au CSE**

Le nombre de sièges est déterminé par application des dispositions légales en fonction de l'effectif de l'entreprise, auquel sont ajoutés 5 (cinq) sièges de titulaires et 5 (cinq) sièges de suppléants.

À la date de signature du présent accord, le nombre total de sièges à pourvoir est de 30 (trente) titulaires et 30 (trente) suppléants.

Ce nombre global sera repris dans le protocole d'accord préélectoral.

Le CSE désigne un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires. Il a la faculté de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint parmi ses membres titulaires ou suppléants.

#### **Article 5 – Durée du mandat des élus au CSE**

La durée des mandats des membres du CSE et de ses commissions est de 4 (quatre) ans.

Les fonctions des membres du CSE prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle. Tout membre du CSE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Le remplacement d'un membre qui cesserait ses fonctions pour l'une des causes citées ci-dessus ou qui serait momentanément absent s'opère selon les conditions légales en vigueur.

#### **Article 6 – Temps de délégation**

##### **6.1. Durée du temps de délégation allouée aux membres**

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'un temps de délégation de 4 (quatre) jours par mois. Les temps de délégation peuvent être pris par journée ou demi-journée. Les parties signataires rappellent que ce volume de temps de délégation est plus favorable que celui résultant de la stricte application des dispositions légales.

Afin de prendre en compte le temps de trajet nécessaire à tout déplacement interne effectué pour l'exercice du mandat dans le périmètre géographique de la Caisse (entretien avec un salarié, réunion syndicale, etc.), il est accordé à chaque membre titulaire du CSE une demi-journée de délégation par mois au titre des déplacements répondant aux mêmes règles de gestion que les autres temps de délégation.

##### **6.2. Dispositions spécifiques pour le Secrétaire et le Trésorier**

En vue d'assurer la coordination tant du CSE que de ses commissions, les fonctions de secrétaire (titulaire) et de trésorier (titulaire) du CSE nécessitent une implication importante dans le fonctionnement des instances. Pour ce faire, il est octroyé à la fois aux fonctions de secrétaire et de trésorier un temps de délégation adapté et équivalent à un temps plein.

##### **6.3. Mutualisation et report**

Les temps de délégation sont mutualisables : les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants les temps de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le temps de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Chaque membre titulaire concerné devra informer la DRH, directement ou

par le biais de son organisation syndicale, du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 5 (cinq) jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information doit se faire par un document écrit puis, dès sa mise en place au sein de la CE GEE, via un formulaire de déclaration en ligne, précisant l'identité des représentants et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le temps de délégation peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 (douze) mois. Cette règle ne peut toutefois conduire un membre à disposer, dans le mois, d'une fois et demi le temps de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation du temps ainsi cumulé, le représentant devra informer la DRH au plus tard 5 (cinq) jours avant la date prévue pour leur utilisation.

#### **6.4. Utilisation du forfait**

L'article L. 2315-11 du code du travail dispose notamment qu' « est payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État ». Le décret du 29 décembre 2017 fixe cette limite à 60h.

Il est convenu, par dérogation aux dispositions légales et réglementaires et dans un sens plus favorable, que le temps consacré aux réunions du CSE et de ses commissions est assimilé à du temps de travail effectif, même en dépassement du forfait. Celui-ci est donc mécaniquement « absorbé » par cette disposition conventionnelle. Il en est de même pour les réunions extraordinaires qui pourraient être organisées et qui seront assimilées à du temps de travail effectif.

#### **Article 7 – Formation économique**

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique. Les formations économiques sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le contenu de la formation économique doit intégrer pour l'essentiel les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise : sociétés anonymes à conseil d'administration ou à directoire, sociétés à responsabilité limitée, sociétés civiles, etc. ;
- les mécanismes de restructurations : fusion, scission, prise de participation, etc. ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte de résultat, etc. ;
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc. ;
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

La durée de la formation est celle qui est fixée par les dispositions légales en vigueur. À la date de signature de l'accord, la durée minimale légale est fixée à 5 (cinq) jours par mandature, dans le respect des dispositions légales.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. 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 formes prévues pour la demande de formation et la réponse de l'employeur sont celles prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

La formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par l'article R.2315-8, soit par un des organismes mentionnés à l'article

L.2145-5 (centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés).

### **Article 8 – Matériel mis à disposition**

L'entreprise met à disposition du CSE un local meublé et équipé d'un téléphone, un ordinateur et des logiciels nécessaires sur Reims, Metz et Strasbourg. Il dispose d'un bureau supplémentaire dédié aux activités sociales et culturelles sur Metz et Strasbourg, bénéficiant de ces mêmes équipements. Une imprimante partagée est mise à disposition sur chaque site.

Les frais liés au fonctionnement (communication téléphonique, abonnement internet, consommables, etc.), sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

### **Article 9 – Subventions**

En vue de permettre un bon fonctionnement du CSE et de fournir les moyens à la mise en place d'activités sociales et culturelles destinées aux collaborateurs, la contribution de l'entreprise se décline comme suit :

- un budget de fonctionnement de 0,30 % de la masse salariale brute telle que définie à l'article L. 2315-61 du code du travail, qui couvre le CSE et ses commissions ;
- un budget des activités sociales et culturelles fixé à 1,35% de la masse salariale brute telle que définie à l'article L. 2315-61 du code du travail.

La contribution patronale pour l'exercice 2019 sera calculée sur la base des masses salariales cumulées de la CEA et de la CELCA au titre de l'année 2018.

### **Article 10. Dispositions communes aux commissions du CSE**

Les membres des commissions sont désignés parmi les membres titulaires et suppléants du CSE et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Ils sont désignés lors de la 1<sup>ère</sup> réunion ordinaire du CSE suivant son élection, par une résolution de l'instance à la majorité des membres présents, sur la base de candidatures proposées par les organisations syndicales représentatives selon les modalités décrites ci-dessous.:

Pour chaque commission, les mandats sont répartis entre les organisations syndicales représentatives (OSR) en fonction de l'audience électorale des OSR, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux et après application de la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour ce faire, à l'issue du processus électoral et en amont de la première réunion de l'instance, le Président du CSE communique à chaque OSR son audience et le nombre de candidats qu'elle est susceptible de présenter pour chacune des Commissions. Sur cette base, chaque OSR a la possibilité d'établir une liste de candidats pour chacune des Commissions. Le Président formalise des listes avec l'ensemble des candidats pour chaque commission sous la forme de procès-verbaux, soumis à l'approbation du CSE à la majorité des membres présents lors de sa première réunion ordinaire suivant son élection.

Les frais engagés pour participer aux réunions des commissions sont pris en charge par l'entreprise dès lors que ces dernières sont organisées à l'initiative de l'employeur.

Les articles 11 et 12 ci-dessous listent les commissions du CSE.

## **Article 11- Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

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

Les Parties conviennent de fixer, au sein du présent accord, et en application des articles L. 2315-41 et suivants du Code du travail :

- Les missions déléguées à la Commission par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- Le nombre de membres de la Commission ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions ;
- Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- Les moyens qui leur sont alloués.

### **11.1 Missions**

La Commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 et suivants du Code du travail et des attributions consultatives du comité ;
- Des missions relevant de la Commission Travaux, Rénovation, Aménagement et Maintenance tels que définies ci-après.

### **11.2 Composition**

La Commission est composée de 14 (quatorze) membres. Elle comprend au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Parmi ses membres, un coordinateur de la CSSCT, membre titulaire du CSE, est en charge du secrétariat des séances. Il propose à la Direction des sujets pour l'ordre du jour et assure le relais entre la CSSCT et le CSE. Il bénéficie d'1 (un) jour supplémentaire de temps de délégation par mois.

### **11.3 Fonctionnement**

La Commission se réunira au moins 4 (quatre) fois par an.

Afin de donner aux membres de la commission les moyens d'exercer leurs missions, ils bénéficient d'un temps de délégation de 3 (trois) jours par mois.

### **11.4 Formation santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres du CSE et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants.

La formation a notamment pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La durée minimale de la formation est fixée par les dispositions légales en vigueur. À la date de signature de l'accord, la durée minimale est de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants. 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 formes prévues pour la demande de formation et la réponse de l'employeur sont celles prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

La formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par l'article R. 2315-8, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5 (centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés).

## **Article 12 – Autres Commissions du CSE**

### **12.1 Commission économique**

Cette Commission 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.

Elle est composée de 5 (cinq) membres dont un représentant de la catégorie « cadre ».

Elle se réunit au moins 2 (deux) fois par an. À l'initiative de l'employeur, des réunions supplémentaires de la commission pourront être organisées.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le Comité dans les conditions fixées par le Code du travail.

Le temps de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions est de 2 (deux) jours par réunion.

### **12.2 Commission formation et compétences**

Cette commission est chargée :

- De préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre des consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes, des seniors et des travailleurs en situation de handicap.

La Commission sera consultée sur les questions générales relatives à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

La Commission est informée des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

Les réunions de la commission formation sont présidées par un membre du CSE.

Elle est composée de 10 (dix) membres.

Elle se réunit au moins 2 (deux) fois par an. À l'initiative de l'employeur, des réunions supplémentaires de la commission pourront être organisées.

Le temps de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions est de 2 (deux) jours par réunion.

### **12.3 Commission de l'égalité professionnelle**

Afin de promouvoir et de favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'entreprise, il est créé une Commission de l'égalité professionnelle, qui est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La Commission est composée de 8 (huit) membres. Les réunions de la Commission de l'égalité professionnelle sont présidées par un membre du CSE.

Elle se réunit au moins une (1) fois par an.

Le temps de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions est de 1 (un) jour par réunion.

### **12.4 Commission Travaux, Rénovation, Aménagement et Maintenance**

La Commission Travaux, Rénovation, Aménagement et Maintenance est chargée :

- D'étudier les dossiers et plans de rénovations, relocalisations, aménagements et créations d'agence, de centres d'affaires et de tout autre site de l'entreprise ;
- D'étudier les aménagements et maintenance des lieux de travail proposés suite aux visites et inspections réalisés par le CHSCT ;
- De désigner l'un de ses membres pour assister aux inspections préalables communes ;
- Et, pour chaque projet soumis à consultation du CSE, de transmettre une analyse précise et motivée.

La Commission est composée de 10 (dix) membres.

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

Le CSE désigne également un coordinateur parmi les membres de la Commission, nécessairement membre titulaire du CSE et membre de la CSSCT. Il est en charge du secrétariat des séances et propose à la Direction des sujets pour l'ordre du jour-

Elle se réunit au moins 4 (quatre) fois par an en amont des réunions de la CSSCT.

Le temps de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions est de 1 (un) jour par mois. Le coordinateur bénéficie d'1 (un) jour supplémentaire par mois.

### **12.5 Commission d'information et d'aide au logement**

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

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

La Commission est composée de 4 (quatre) membres. Les réunions de la commission d'information et d'aide au logement sont présidées par un membre du CSE

Elle se réunit 1 (une) fois par an. À l'initiative de l'entreprise, des réunions supplémentaires de la commission peuvent être organisées.

Le temps de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions est de 1 (un) jour par réunion.

### **12.6 Commission Activités Sociales et Culturelles (ASC)**

La Commission ASC est notamment chargée d'élaborer le programme et le suivi des activités sociales et culturelles proposé aux salariés. Elle rend compte au CSE au moins 1 (une) fois par an.

Elle est composée de 8 (huit) membres. La coordination de cette commission fait partie des missions du Trésorier du CSE.

La Commission bénéficie d'une enveloppe de 200 (deux cent) jours par an pour l'exercice de ses missions, répartie par le Secrétaire du CSE parmi ses membres.

## **Article 13 - Représentants de proximité**

En complément de la représentation du personnel au travers du CSE, les parties conviennent de créer des représentants de proximité (RP).

### **13.1 Attributions**

Les représentants de proximité ont vocation à identifier au plus près du terrain les problématiques liées aux conditions de travail, d'emploi, de formation, de santé et de sécurité au travail. Pour ce faire, ils peuvent circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès de salariés à leurs postes de travail, dans la limite toutefois des dispositions légales en vigueur.

Ils alimentent le CSE et ses commissions de leurs observations du terrain.

Les RP peuvent également être sollicités par le coordinateur de la Commission Travaux, Rénovation, Aménagement et Maintenance pour préparer les sujets relevant du champ de compétence de ladite commission.

### **13.2 Nombre et désignation**

Le nombre de représentants de proximité est fixé à 30 (trente).

Les RP sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Ils peuvent être ou non issus du CSE

Ils sont désignés lors de la 1<sup>ère</sup> réunion ordinaire du CSE suivant son élection, par une résolution de l'instance à la majorité des membres présents, sur la base de candidatures proposées par les organisations syndicales représentatives selon les modalités décrites ci-dessous.

Pour chaque commission, les mandats sont en principe répartis entre les organisations syndicales représentatives (OSR) en fonction de l'audience électorale des OSR, rapportée à l'ensemble des collègues électoraux et après application de la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour ce faire, à l'issue du processus électoral et en amont de la première réunion de l'instance, le Président du CSE communique à chaque OSR son audience et le nombre de RP qu'elle est susceptible de présenter. Sur cette base, chaque OSR a la possibilité d'établir une liste de candidats. Le Président formalise la liste des RP sous la forme d'un procès-verbal, soumis à l'approbation du CSE à la majorité des membres présents lors de sa première réunion ordinaire suivant son élection.

Lorsqu'un RP perd son mandat, notamment suite à démission du mandat, rupture du contrat de travail ou sur décision de son organisation syndicale, le CSE procédera à la désignation d'un nouveau RP au bénéfice de l'organisation syndicale concernée selon les modalités décrites ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir, jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

### **13.3 Fonctionnement**

Les représentants de proximité bénéficient d'un temps de délégation pour l'exercice de leurs attributions de 2 (deux) jours par mois.

### **13.4. Mutualisation**

La mutualisation des temps de délégation des représentants de proximité s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6.3 du présent accord.

### **Article 14 - Représentants du personnel au COS**

La représentation du personnel au COS s'effectue selon les dispositions légales et statutaires en vigueur. Le représentant des salariés, le représentant des salariés sociétaires et le représentant du CSE bénéficient d'un temps de délégation de 1 (un) jour par réunion.

### **Article 15 – Base de données économiques et sociales (BDES)**

L'organisation et le contenu de la BDES sont ceux fixés par l'article L. 2312-18 du code du travail. La BDES comprendra ainsi l'ensemble des documents correspondant aux ordres du jour des réunions du CSE.

### **Article 16 – Dispositions communes**

Le total des temps de délégations conventionnels cumulés au temps de délégation légaux, dus au titre de l'ensemble des mandats électifs et désignatifs de l'entreprise et de ceux attribués à d'autres titres (bons de délégation, absences prud'homales, etc.) ne peut dépasser la durée mensuelle moyenne légale de travail.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction et le temps de trajet pour se rendre aux dites réunions sont assimilés à du temps de travail effectif. Dès lors, ils ne sont pas déduits des temps de délégation des mandatés concernés.

## **CHAPITRE III : ACCOMPAGNEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNEL**

Il est convenu que l'anticipation, lorsque c'est possible, et la préparation d'une reprise d'activité constituent un facteur clé pour permettre au représentant du personnel concerné de disposer de conditions favorables à la reprise de son activité professionnelle.

Des moyens adaptés seront mis en place pour favoriser le retour à l'activité professionnelle des représentants du personnel lors de la fin de mandat. Pour cela, l'entreprise s'appuiera sur les dispositions conventionnelles en vigueur, et à la date de signature du présent accord, de l'article 5.1.4 de l'accord GPEC Groupe du 22/12/2017.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 17 - Durée et prise d'effet – Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de prise des mandats, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il entrera en vigueur à la date de réalisation de l'opération de fusion juridique entre la CELCA et la CEA. Il cessera par conséquent automatiquement de produire ses effets à la date précitée, sans formalisme et sans qu'il puisse se transformer en accord à durée indéterminée à son échéance, ni se renouveler par tacite reconduction.

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision moyennant un préavis d'un mois. La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes. Toutes les organisations syndicales représentatives seront convoquées à la négociation de révision, dans un délai de quinze jours suivant la demande de révision. Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir la négociation dans un délai d'un mois à compter de la première réunion. En l'absence d'avenant de révision passé le délai d'un mois, la négociation prendra fin et conduira à poursuivre l'application du présent accord dans les mêmes conditions.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret.

### **Article 18 - Bilan de l'accord**

Les parties signataires se réuniront 6 mois avant l'échéance de la première mandature du CSE, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

### **Article 19 - Dépôt et publicité**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Cet accord sera porté à la connaissance du personnel des deux Caisses sous les formes habituelles de communication utilisées par chacune d'elles. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la DRH.

Fait à Strasbourg, en 12 exemplaires,

le 20 juin 2018.

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne  
Lorraine Champagne Ardenne**  
Monsieur Eric SALTIEL  
Mandataire en charge du Pôle Ressources

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne  
d'Alsace**  
Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD,  
Mandataire en charge du Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CELCA et de la CEA**

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
CFDT (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SUD (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	