**Accord d’entreprise relatif**

**à la mise en place du comité social et économique**

**à la Banque Tarneaud**

**Entre :**

La Banque Tarneaud, SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital 26.702.768 €, ayant pour numéro unique d’identification 754.500.551 - RCS de Limoges, et son siège social à LIMOGES (87000) – 2 et 6, rue Turgot, représentée par xxxxx, agissant en qualité de Président du Directoire,

**d'une part,**

**et :**

les organisations syndicales représentatives suivantes :

* la C.F.D.T. représentée par xxxxx,
* la F.O. – F.E.C. représentée par xxxxx,
* le S.N.B. - C.G.C. représenté par xxxxx,

**d'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule**

Les parties ont convenu des dispositions suivantes, en vue de la mise en place du comité social et économique (CSE), dans le cadre des dispositions de l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Les parties se sont attachées à organiser la représentation élue du personnel au sein de l’entreprise en tenant compte de la répartition des effectifs et de la nécessité de disposer d’une représentation du personnel rassemblée et compétente, associée aux enjeux de la société.

Ainsi, les parties ont privilégié une organisation lisible et favorisant des échanges constructifs, tout en assurant une représentation proche des préoccupations des salariés.

**Article 1 : Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place du CSE au terme des mandats des membres du Comité d’entreprise, des Délégués du Personnel et des membres du CHSCT au mois de novembre 2018 prorogé jusqu’en juin 2019.

**Article 2 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique au sein de la Banque Tarneaud.

**Article 3 : Nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE :**

Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, constituant un établissement unique.

**Article 4 : Durée des mandats des membres du CSE :**

La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 4 ans. Toutefois, les protocoles préélectoraux pourront prévoir une durée inférieure.

**Article 5 : Représentants de proximité**

Les parties conviennent de ne pas mettre en place de représentants de proximité.

**Article 6 : Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

**Article 6.1 :** **Périmètre de mise en place de la CSSCT**

Une CSSCT est mise en place au sein du CSE.

**Article 6.2 : Nombre de membres de la CSSCT**

La CSSCT comprend cinq membres représentants du personnel, dont au moins deux représentant du second collège.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

En cas de départ d’un membre de la CSSCT, pour quel que motif que ce soit, les membres du CSE désigneront son remplaçant au cours de la réunion du mois suivant.

**Article 6.3 : Missions déléguées à la CSSCT** **et leurs modalités d'exercice**

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

* préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l’exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus,
* procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
* formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, des représentants du personnel toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
* réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menée après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
* décider des enquêtes et des contrôles et des inspections réalisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, dans les limites de la réglementation.

En aucune manière, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice des missions susvisées.

**Article 6.4 : Modalités de fonctionnement de la CSSCT**

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

Le Secrétaire du CSE sera obligatoirement membre de la CSSCT. Le compte rendu des réunions de la CSSCT sera assuré par l’un de ses membres désigné à la majorité.

Les modalités de fonctionnement (heures de délégation, trajets…) sont définies dans l’accord du droit social et syndical en vigueur à la Banque Tarneaud.

La CSSCT se réunit quatre fois par an, au moins dix jours avant chacune des réunions du CSE visées à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail, portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans ce cadre, l'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la CSSCT pour l’année en cours est établi par l’employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE.

Le médecin du travail, ainsi que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT. Ils sont invités par le Président. De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT.

**Article 6.5 : Modalités de la formation des membres de la CSSCT**

Les membres du CSE bénéficient, à la charge de l’entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et règlementaires.

Conformément à la réglementation, la formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres du CSE dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les modalités de prise, de durée, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions règlementaires en vigueur et pourront évoluer.

**Article 7 : Autres commissions**

Il est convenu de la mise en place, limitativement, des commissions suivantes s’ajoutant à la CSSCT.

**Article 7.1 : Commission de la formation**

La commission de la formation est chargée :

* de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
* d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
* d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

La commission est composée de 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président. Un crédit global de 15 heures par an est attribué à cette commission. Les heures seront réparties entre les membres de la commission.

**Article 7.2 : Commission d'information et d'aide au logement**

La commission d'information et d'aide au logement est chargée de faciliter 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'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,
* 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,
* 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 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président. Un crédit global de 6 heures par an est attribué à cette commission. Les heures seront réparties entre les membres de la commission

**Article 7.3 : Commission de l'égalité professionnelle**

La commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

La commission est composée de 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président. Un crédit global de 15 heures par an est attribué à cette commission. Les heures seront réparties entre les membres de la commission

**Article 8 : Modalités de fonctionnement du CSE**

**Article 8.1 : Nombre, fréquence et lieu des réunions**

Le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé à 11, hors réunions extraordinaires, dont au moins quatre réunions portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Les parties conviennent qu’il n’y aura pas de réunion du CSE au mois d’août.

Conformément aux dispositions de l’article L.2314-1 du Code du travail, les suppléants n’assistent aux réunions qu’en l’absence des titulaires qu’ils remplacent.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Conformément à l’article L.2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera désigné par le CSE. Son mandat se termine avec celui du CSE.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d’absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l’ordre du jour et les documents afférents.

En vue de permettre la participation d’un suppléant aux réunions, chaque titulaire informe, dès qu’il en a connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président ou son représentant.

Les réunions du CSE auront lieu au Siège Social de la Banque Tarneaud à Limoges. Il est néanmoins convenu que, si cela s’avérait nécessaire, les réunions pourraient se tenir dans tout autre lieu déterminé par l’employeur en accord avec le Secrétaire du CSE, garantissant une confidentialité suffisante et tenant compte des déplacements des membres du comité.

**Article 8.2 : Modalité de convocation, de transmission de l’ordre du jour et des documents associés**

Les membres du CSE sont convoqués par le Président ou son représentant, par courrier électronique, auquel sont joints l’ordre du jour et les documents afférents, lorsque ces derniers n’ont pas été mis à la disposition des membres du comité par la BDES. Lorsque le volume des pièces à communiquer aux personnes convoquées ne le permettra pas, il sera procédé à une remise en main propre ou bien un envoi en recommandé.

Par principe l’ordre du jour est établi 2 semaines avant la réunion, cependant par exception, il pourra être communiqué aux membres jusqu’à trois jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué, dans le même délai, par le Président à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

**Article 8.3 : Visioconférence**

Le Président pourra choisir de réunir le CSE par visio-conférence, dans la limite de 5 par ans sauf accord avec le Secrétaire du CSE pour aller au-delà.

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Lorsque le comité doit procéder à un vote à bulletin secret, les modalités définies par voie règlementaire sont applicables.

**Article 9 : Délais maximum de consultation du CSE :**

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai maximal dans lesquels les avis du CSE sont rendus est fixé à 30 jours calendaires Toutefois, en cas d'intervention d'un expert, ce délai maximal est porté à 60 jours calendaires.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

A l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

**Article 10 : Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE**

Sauf évolution de la réglementation, le CSE est consulté tous les ans sur :

* les orientations stratégiques de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l’article L.2312-24 du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
* la situation économique et financière de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l’article L.2312-25 du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
* la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités définies par les dispositions des articles L.2312-26 et suivants du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord.

En vue de ces consultations l'employeur met, à la disposition du CSE, les informations prévues dans la BDES.

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert habilité dans les cas définis par la réglementation.

**Article 11.1 : Organisation et modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)**

Une BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Elle rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Elle est tenue sur un support informatique pendant les horaires d’ouverture de l’entreprise.

La base de données est accessible aux membres de la délégation du personnel au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux.

Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

Ils sont informés de l'actualisation de la BDES par mail. Il s’agit uniquement de l’adresse mail professionnelle.

**Article 11.2 : Architecture et contenu de la BDES**

Les informations versées dans la BDES portent sur l’exercice précédant l’exercice en cours. Sous réserve des informations trimestrielles, elles sont appréciées au 31 décembre de l’année précédente et les deux années précédentes et des perspectives sur les trois années à venir.

Toutefois, en cas de remise à jour en cours d’année, les informations versées pourront concerner l’année en cours, lorsque ces informations sont connues.

**Article 12 : Domaines non traités par l’accord**

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou d’accords d’entreprises en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

**Article 13 : Modalités de suivi - Revoyure**

L'application du présent accord sera suivi par le CSE, toutefois il est prévu qu’une réunion, au terme de la première année de l’accord, sera organisée avec les Délégués Syndicaux pour faire le bilan du fonctionnement du CSE.

**Article 14 : Durée, entrée en vigueur et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

* toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
* les parties ouvriront les négociations dans le délai d’un mois suivant réception de la demande de révision,
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

**Article 15 : Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires, étant précisé que l’application de l’accord cessera alors au dernier jour des mandats des membres du CSE.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de la DIRECCTE de Limoges.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

**Article 16 : Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

* Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un en version papier et un par voie électronique, à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de la Nouvelle Aquitaine et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud’hommes de Limoges.
* Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire du présent accord.
* Le présent accord sera mis à disposition des salariés dans Biblioged.

Fait à Limoges,

Le 29/03/2019,

en 5 exemplaires originaux.

Président du Directoire

de la Banque Tarneaud

Déléguée Syndicale C.F.D.T.

Délégué Syndical F.O.-F.E.C.

Délégué Syndical S.N.B. – C.G.C