Accord

portant sur

Le calendrier de consultation du Comité Social et Economique (CSE) et de négociation

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Pascal PEAUCHES

SNECA-CGC, représentée par Olivier PERROW

SUD-CAM, représentée par Olivier CHESNAIS BURDELEY.

Il a été conclu l'accord suivant

Préambule

La consultation du Comité Social et Economique est un élément central du rôle de l'instance.

La loi du 17 août 2015 (Loi « Rebsamen »), portant notamment sur le dialogue social, a simplifié et a rationalisé les obligations de l'employeur en matière d'information-consultation périodiques du Comité d'entreprise. Le point principal de cette simplification est le regroupement des 17 informations et consultations périodiques en 3 temps forts de consultation pendant l'année.

C'est dans ce contexte qu'un premier accord a été signé en 2016 avec les organisations syndicales pour fixer le calendrier de consultation du Comité d'Entreprise et de négociation.

Par la suite, l'Ordonnance « Macron » n°2017-1386 a précisé la procédure d'information/consultation en permettant par accord d'entreprise de fixer des périodicités et délais de consultation du Comité Social Economique autres que ceux prévus par la Loi.

De la même manière, l'Ordonnance prévoit la possibilité d'adapter la périodicité des négociations obligatoires par accord d'entreprise.

C'est dans ce cadre qu'un accord a été conclu le 7 juin 2019, modifié par deux avenants successifs, afin d'organiser le calendrier de consultation du CSE et de négociation.

Au regard du bilan de ces accords et des possibilités offertes par les dispositions législatives, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de se saisir à nouveau de l'opportunité d'adapter les périodicités de consultations et de négociation dans un nouvel accord.

Le présent accord a pour objet de donner davantage de souplesse dans le calendrier de consultation et de négociation.

Olivier P. OUB.

Article 1 – Les blocs de consultation obligatoire

Les trois grandes consultations obligatoires sont définies à l'article L2312-17 du Code du travail.

Ces trois consultations obligatoires sont :

- La consultation sur la stratégie de l'entreprise que l'on appellera le « Bloc 1 », porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, l'intérim, les contrats temporaires et les stages. Cette consultation porte, en outre, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.
- La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise que l'on appellera le « Bloc 2 », porte sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique de recherche et de développement technologique y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi qu'on appellera « Bloc 3 », porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Article 2 – Périodicité de consultation des 3 blocs de consultations obligatoires :

Les parties conviennent que la périodicité annuelle n'est pas toujours adaptée aux thèmes qui sont concernés par les blocs de consultations obligatoires.

Aussi, il est convenu les périodicités de consultation suivantes :

- La consultation sur la situation financière et économique sera annuelle. Les résultats financiers peuvent évoluer d'une année sur l'autre et il parait opportun que le Comité Social et Economique puisse rendre un avis circonstancié sur la situation économique et financière de l'entreprise tous les ans.

- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise sera réalisée tous les 2 ans. La politique sociale et notamment la politique de recrutement, de mobilité et de gestion des trajectoires professionnelles et ses effets se mesurent difficilement sur une seule année.

  La dernière consultation sur la politique sociale de l'entreprise a été réalisée en 2021 pour l'année 2020, la prochaine sera ainsi réalisée en 2023, puis en 2025.

- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise sera réalisée tous les 3 ans. Cette périodicité permet au Comité Social Economique de rendre un avis sur la stratégie menée par la Caisse régionale au travers de son projet d'entreprise qui est pluri annuel.

  La dernière consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant été réalisée en 2021, les parties conviennent que la prochaine consultation sera ainsi réalisée en 2024.

La Direction s'engage à ce que les informations relatives à chaque bloc de consultation soient transmises tous les ans, quand bien même l'avis serait recueilli tous les deux ou trois ans.

Article 3 – L'information et les modalités de transmission de l'information aux membres du Comité Social Economique pour les consultations obligatoires

Pour l'ensemble de ces consultations, les informations nécessaires sont mises à disposition du Comité Social et Economique dans les conditions de l'article L2312-18 du Code du travail. Elles seront envoyées et/ou mises à disposition dans la Base de données économiques et sociales et

environnementales (BDESE), la mise à disposition actualisée vaudra communication au Comité Social et Economique.

Les parties au présent accord conviennent que le point de départ du délai de consultation dont dispose le Comité Social et Economique est la date à laquelle l'employeur a remis toutes les informations nécessaires à la consultation.

La Direction s'engage à transmettre les informations nécessaires à la consultation durant les deux premiers mois de chaque période définie par une alimentation de la BDESE et/ou envoi par courrier électronique des informations. La Direction s'engage à informer préalablement les membres du Comité Social et Economique et les délégués syndicaux de toute modification de la BDESE.

Ces informations transmises feront l'objet d'échanges pendant deux réunions ordinaires du Comité Social et Economique.

Article 3.1) Les informations liées à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Bloc 1)

Concernant la consultation sur la stratégie de l'entreprise, il est convenu que les informations nécessaires à cette consultation sont les suivantes :

- Les informations sur l'évolution des conditions générales de banque
- Les orientations de la formation de l'année N+1
- Les informations relatives à l'évolution de l'emploi et les prévisions pluriannuelles
- Les orientations générales de la Caisse régionale et ses déclinaisons pour l'année N+1
- Les informations relatives aux repères métiers
- Les informations relatives du système REC du siège et du réseau pour l'année N+1
- Les objectifs de l'année N+1.

Conformément à l'article L2323-10 du Code du travail, l'avis du Comité Social Economique sera transmis au Conseil d'administration de la Caisse régionale qui formulera une réponse argumentée. Le Comité Social Economique en reçoit communication et peut y répondre.

Article 3.2) Les informations liées à la consultation sur la situation économique et financière (Bloc 2)

Concernant la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, il est convenu que les informations nécessaires à cette consultation sont les suivantes :

- Le rapport financier (contenant des informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que ses perspectives pour l'année à venir. Les documents obligatoires transmis annuellement à l'assemblée générale, les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par le Code du commerce ainsi que le rapport des commissaires aux comptes).
- Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
- Les documents de gestion comptable prévisionnels
- Le budget et les investissements

Article 3.3) Les informations liées à la consultation sur la politique sociale (Bloc 3)

Concernant la consultation sur la politique sociale, il est convenu que les informations nécessaires à cette consultation sont les suivantes :

- <u>Les informations relatives à l'emploi, aux qualifications et aux salaires :</u>
  - le bilan social de l'année N-1,
  - le bilan de l'emploi des travailleurs handicapés,
  - le bilan du travail à temps partiel,

- le bilan et perspectives des contrats de professionnalisation et apprentissages,
- le bilan relatif aux stagiaires,
- le bilan du recours aux CDD et à l'intérim
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, le plan d'actions correspondant

- Les informations relatives à la formation :
  - le bilan du plan de développement des compétences de l'année N-1,
  - le plan de développement des compétences de l'année N+1
- Les informations relatives aux conditions de travail :
  - le bilan au titre de l'effort de construction (1% logement),
  - le bilan des heures supplémentaires et complémentaires,
  - le rapport annuel de la médecine du travail,
  - le rapport annuel de l'employeur,
  - Le bilan sur la durée du travail
  - Le bilan sur le droit d'expression

Article 3.4) Le recours aux expertises

Le Comité Social et Economique peut recourir à une expertise dans le cadre des consultations obligatoires définies ci-dessus selon la même périodicité.

Ainsi, les parties conviennent que le Comité Social et Economique dispose de la faculté de recourir à une expertise :

- Chaque année pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- Tous les deux ans à partir de 2023, pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise,
- Tous les trois ans à partir de 2021 soit en 2024 pour la consultation sur les orientations stratégiques.

Si une expertise est menée, le présent accord prévoit que l'avis du Comité Social et Economique sera recueilli au plus tard lors de la troisième séance ordinaire du Comité Social et Economique, après la remise de tous les documents aux élus du Comité Social et Economique.

L'expert devra remettre son rapport et le présenter aux élus au plus tard lors de la deuxième séance ordinaire du Comité Social et Economique après la remise de tous les documents aux élus du Comité Social Economique.
Les élus du Comité Social et Economique rendront leur avis au plus tard lors de la réunion mensuelle du Comité qui suit cette présentation.

Le cas échéant, par exception et seulement concernant la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les parties conviennent que les élus du Comité Social et Economique pourront rendre leur avis postérieurement à l'application au 1er janvier des nouvelles orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces délais pourront être réduits par accord entre la Direction et la majorité des membres du Comité Social et Economique.

En l'absence d'expertise, le présent accord prévoit que le recueil d'avis aura lieu lors de la séance ordinaire du Comité Social et Economique qui suit la remise de tous les documents aux élus du Comité Social et Economique.

Il est convenu que les expertises ne peuvent être menées qu'en cas de consultation du Comité Social et Economique.

Compte tenu de la périodicité retenue pour les consultations obligatoires récurrentes et le recours aux expertises correspondantes, la Caisse régionale s'engage à prendre en charge le financement à 100% de chaque expertise sollicitée dans le cadre de ces consultations obligatoires, y compris l'expertise pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Article 4 – Dispositions spécifiques pour les consultations ponctuelles du Comité Social Economique

Le Comité Social et Economique est consulté ponctuellement sur l'ensemble des thématiques prévues à l'article L2312-8 et L2312-37 du Code du travail.

A l'instar des consultations obligatoires, les informations nécessaires aux consultations ponctuelles seront envoyées et/ou mises à disposition dans la Base de données économiques ~~et~~ sociales et environnementales (BDESE), la mise à disposition actualisée vaudra communication au Comité Social et Economique.

Ces informations transmises feront l'objet d'échanges lors d'une réunion ordinaire du Comité Social et Economique.

L'article R2312-6 du Code du travail précise que le Comité Social et Economique dispose d'un délai d'un mois à compter de la remise des informations nécessaires par l'employeur pour rendre son avis. A défaut, l'avis est réputé défavorable.

Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 pris en application des Ordonnances Macron permet de prévoir par accord d'entreprise un délai de consultation différent.

Il est ainsi convenu qu'en cas de consultation ponctuelle (exemples : consultation pour la dérogation au repos dominical, consultation des dossiers de réorganisation…), les membres du Comité Social et Economique pourront délibérer en séance afin de rendre un avis avant la fin du délai d'un mois s'ils estiment avoir toutes les informations nécessaires leur permettant de rendre cet avis.

Article 5– Les thèmes de négociation obligatoire

Par application de l'article L.2242-11 du Code du travail, les parties ont convenu d'adapter la périodicité des négociations obligatoires récurrentes prévues à l'article L.2242-13 du Code du travail.

Seule la périodicité est adaptée. Pour les autres dispositions propres aux négociations obligatoires (thèmes, contenu des thèmes, informations à remettre…), les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent.

Les périodicités de négociation sont les suivantes :

- Tous les ans pour le thème de la rémunération,
- Tous les 3 ans pour les thèmes portant sur le partage de la valeur ajoutée (intéressement, participation et épargne salariale), la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- Tous les 3 ans pour les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie ~~au~~ et des conditions de travail,
- Tous les 3 ans pour le thème portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers

Article 5.1) Négociation sur la rémunération

Il est prévu une négociation annuelle sur la rémunération qui porte sur :

- La rémunération conventionnelle et extra-conventionnelle au sens de la Convention collective du Crédit Agricole
- L'enveloppe spécifique pour réduire les écarts de rémunération relatifs à l'égalité professionnelle,
- L'enveloppe concernant l'attribution de RCP et de RCI

Article 5.2) : Négociation sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Il est prévu une négociation sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée tous les 3 ans qui porte sur :

CP OUB SF PB

- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail, le télétravail
- L'épargne salariale (intéressement, RSP, PEE, PERCO…)

La périodicité de 3 ans correspond à la périodicité des accords relatifs à l'épargne salariale.

Les parties pourront convenir d'ouvrir des négociations relatives au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée à tout autre moment à condition que l'ensemble des parties à la négociation l'accepte.

Article 5.3) Négociation sur l'égalité professionnelle

Il est prévu une négociation sur l'égalité professionnelle tous les 3 ans qui porte sur :
- L'articulation entre vie personnelle et professionnelle
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur :
    - la suppression des écarts de rémunération,
    - l'accès à l'emploi,
    - la formation professionnelle,
    - le déroulement de carrière et de promotion professionnelle,
    - les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel,

  et de mixité des emplois.

Article 5.4) Négociation sur la qualité de vie au travail

Un accord d'entreprise sur la qualité de vie au travail a été signé pour une durée de 3 ans. Il est donc convenu d'ouvrir les négociations sur la qualité de vie au travail à l'échéance de cet accord et tous les 3 ans.

Cette négociation obligatoire porte sur :
- La prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps partiel,
- La lutte contre les discriminations en matière d'emploi, de recrutement et d'accès à la formation,
- L'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Le droit d'expression
- La complémentaire santé
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale

Article 5.5) Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers

Il est prévu une négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers qui porte sur :

- La mise en place d'un dispositif de GPEC, notamment en matière de formation, de VAE, de bilan de compétences
- Les conditions de mobilités géographiques ou professionnelles
- Les perspectives de recours aux différents contrats, temps partiel et stages
- Les conditions d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques et leurs effets
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation,
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et stages et les moyens pour réduire la précarité

Article 6- Autres thèmes de négociation

Chaque année, la Direction et les organisations syndicales définissent les autres thèmes de négociation pour l'année N.

Article 7 – Calendrier social de consultation du Comité Social et Economique et de négociation

Article 7.1) Les périodes de consultation

Les parties ont convenu de définir des périodes de consultation théoriques pour chacun des blocs.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise s'étalera dans la mesure du possible :

- Sur 4 mois de septembre à décembre de l'année N-1 en cas de recours à un expert :
  - Séance de septembre : Définir et rendre un délibéré sur l'expert sollicité
  - Septembre : Début de l'expertise
  - Séance d'octobre : remise des documents
  - Séance de CSE extra fin novembre : présentation du rapport d'expertise
  - Séance de décembre : recueil d'avis
- Sur 3 mois d'octobre à décembre de l'année N s'il n'y a pas de recours à un expert

La consultation sur la situation économique et financière s'étalera :

- Sur 5 mois de février à juin de l'année N en cas de recours à un expert :
  - Séances de février et mars : remise des documents
  - Séance de mai : présentation du rapport d'expertise
  - Séance de juin : recueil d'avis
- Sur 3 mois de février à avril de l'année N s'il n'y a pas de recours à un expert

La consultation sur la politique sociale s'étalera :

- Sur 5 mois de mars à juillet de l'année N en cas de recours à un expert :
  - Séances de mars et avril : remise des documents
  - Séance de juin : présentation du rapport d'expertise
  - Séance de juillet : recueil d'avis
- Sur 3 mois de mars à mai de l'année N s'il n'y a pas de recours à un expert

Compte tenu de la période retenue pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et la nature des informations communiquées, il est convenu entre les parties que le plan de développement des compétences de l'année N+1 fasse l'objet d'une consultation spécifique en novembre/décembre de l'année N lors de la période de consultation.

Les dates des réunions ordinaires mensuelles du Comité Social et Economique seront fixées chaque année en novembre pour l'année suivante.

Les informations relatives aux blocs de consultations obligatoires seront transmises selon le même calendrier tous les ans, y compris lorsque le Comité Social et Economique n'est pas consulté.

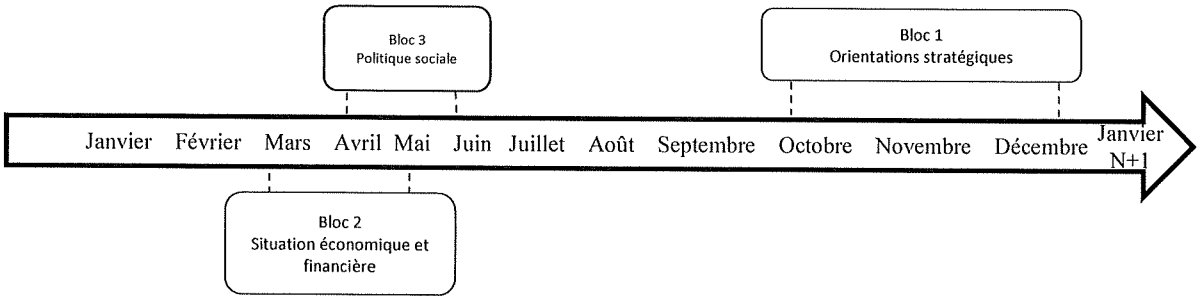
CP 003.

Article 7.2) Les périodes de négociation

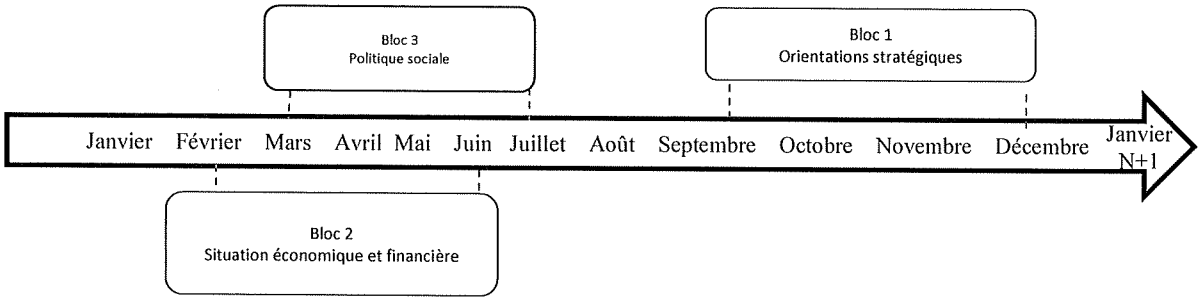
Les réunions de négociation, quant à elles, se tiendront :

- Pour le thème portant sur la rémunération : tous les ans de janvier à mars de l'année N
- Pour les thèmes portant sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée : tous les 3 ans de janvier à juin de l'année N.
- Pour le thème portant sur l'égalité professionnelle : tous les 3 ans d'avril à octobre de l'année N.
- Pour le thème portant sur la qualité de vie au travail : tous les 2 ans d'avril à octobre de l'année N.
- Pour le thème portant sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et la mixité des métiers : tous les 3 ans de septembre à décembre de l'année N.

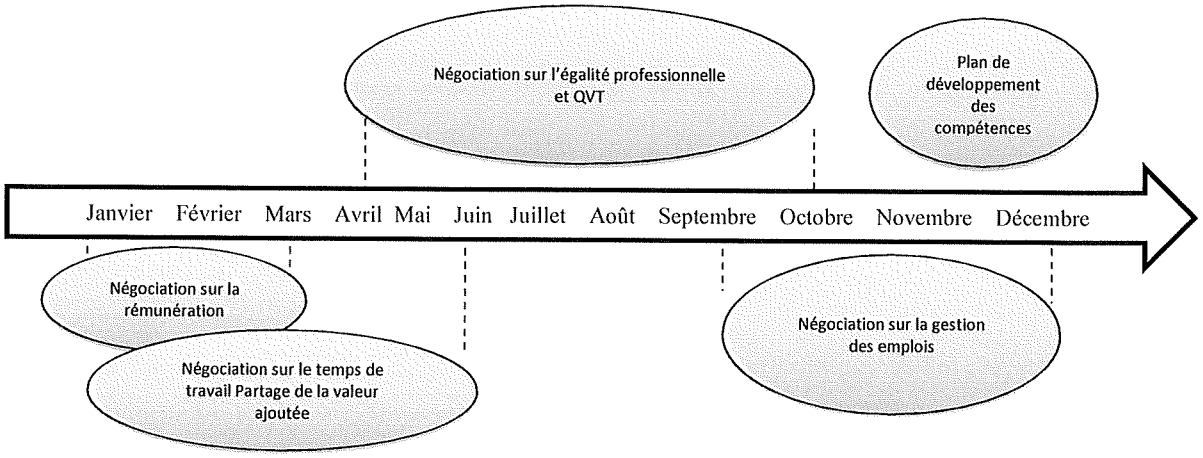
Calendrier de consultation du CSE, sans recours à un expert :



Calendrier de consultation du CSE, avec recours à un expert :



Calendrier des réunions de négociation :



Article 8 – Durée de l'accord et modalités de révision

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2023 et est conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2026 correspondant à la durée des mandats. A l'échéance de cet accord, l'opportunité de la reconduction de l'accord, soit sous la même forme, soit après modifications sera traitée dans le cadre des négociations d'entreprise.

Article 9 – Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès des services de la DREETS, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.
En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.
Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée et d'une publicité.

Fait à Nantes, le 22/03/2023

La Directrice du développement humain et de la communication de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué syndical
S. FERMI	CFDT	SNECA-CGC	SUD-CAM
	Pascal PLANCHOT	Olivier PERROW	Olivier CHESNAIS BOURDEAU