

# AVENANT N°1 À L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.3 REUNIONS DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE .....	2
ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.4.4 GESTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE .....	3
ARTICLE 3 : AJOUT DE L'ARTICLE 4.7 – UTILISATION DE QUESTIONNAIRES .....	4
ARTICLE 4 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.1 – COMPOSITION ET DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT .....	4
ARTICLE 5 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.3 – HEURES DE DELEGATION DE LA CSSCT .....	6
ARTICLE 6 : AJOUT DE L'ARTICLE 8.7 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES .....	6
ARTICLE 7 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.2 CREDITS D'HEURES .....	7
ARTICLE 8 : AJOUT DE L'ARTICLE 9.6 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES .....	7
ARTICLE 9 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 10 MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATIONS .....	7
ARTICLE 10 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 – PRINCIPES DE BASE .....	8
ARTICLE 11 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 16 – BOITE AUX LETTRES ELECTRONIQUE (BAL) DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE .....	8
ARTICLE 12 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 29 – SUIVI DE L'ACCORD .....	9
ARTICLE 13 : DISPOSITIONS FINALES .....	9

Entre **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France ; 75013 Paris, représentée par Laurent MAGNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**Et**

Les **organisations syndicales représentatives** au sein de BPCE-IT :

- CFDT ;
- UNSA ;
- SUD-Solidaires.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément à l'engagement pris dans l'article 29 de l'accord sur la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019, les parties se sont réunies le 6 octobre 2020 dans le cadre du suivi de la première année d'application dudit accord.

A cet effet, il a été discuté des modalités pratiques de mise en application des dispositions de l'accord et les parties ont pu échanger sur les adaptations possibles de celui-ci par voie de révision.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur de féminin et de masculin.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit.

### **ARTICLE 1 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.3 REUNIONS DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

L'article 3.3 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

#### **ARTICLE 3.3 – REUNIONS DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

Le Comité social économique se réunit une fois par mois à l'exception du mois d'août, Le nombre des réunions ordinaires est ainsi fixé à onze réunions par an.

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

Les parties conviennent d'une journée de réunion préparatoire la veille de chaque réunion du Comité social économique. Peuvent participer à cette réunion préparatoire, les membres titulaires, les membres suppléants remplaçant un titulaire absent, le rapporteur de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et les représentants syndicaux au Comité social économique lorsqu'ils participent à la réunion plénière du Comité.

Le temps passé en réunion du Comité social économique organisée par la Direction ainsi que la journée préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation des membres du comité social économique.

Lorsqu'une nuit d'hébergement est nécessaire entre la réunion préparatoire et la réunion du Comité social économique, celle-ci est prise en charge selon les modalités de remboursement prévues pour l'ensemble des salariés BPCE Infogérance et Technologies en vigueur dans l'entreprise, sur justificatifs.

Le Comité social économique peut aussi être réuni de façon exceptionnelle selon les conditions légales en vigueur.

Seuls les membres titulaires, le rapporteur de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et les représentants syndicaux assistent aux réunions du comité social économique. Les suppléants n'assistent aux réunions du Comité social économique qu'en l'absence d'un titulaire.

A titre dérogatoire, un élu suppléant du Comité social économique peut assister, en qualité de membre d'une commission du Comité social économique, à la réunion plénière du Comité social économique au cours de laquelle est à l'ordre du jour un dossier sur la base duquel est organisé une information/consultation du comité.

Le secrétaire du Comité social économique en informe le président du Comité social économique préalablement à la réunion du Comité. Dans ce cas, ce membre pourra également assister à la réunion préparatoire du Comité social économique.

## **ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.4.4 GESTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

L'article 4.4.4 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 4.4.4 – GESTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

Dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, une enveloppe d'heures de délégation de 1100 heures par mois est attribuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les modalités d'utilisation et de répartition de ces heures seront déterminées dans le règlement intérieur du Comité social économique. A minima, la moitié de cette enveloppe doit être répartie entre les membres du Comité social économique et les représentants syndicaux au Comité social économique.

Les parties conviennent que ladite enveloppe est répartie sur l'année civile dans la limite de 13 200 heures.

La répartition prévisionnelle de ces heures sur l'exercice entre les membres du Comité social économique en charge de ces activités est transmise à la Direction par le secrétaire du Comité social économique avant la fin du mois de janvier.

Après validation du Comité social économique, des heures pourront être attribuées à un salarié volontaire pour réaliser une ou plusieurs activités sociales et culturelles sur son site d'affectation, sous réserve de respecter un délai de prévenance :

De quinze jours calendaires auprès de la DRH et du responsable hiérarchique du salarié concerné lorsque les heures attribuées sont inférieures ou égales à une journée de travail ;

D'un mois auprès de la DRH et du responsable hiérarchique du salarié concerné lorsque les heures attribuées sont supérieures à une journée et inférieures à cinq jours consécutifs ;

De deux mois auprès de la DRH et du responsable hiérarchique du salarié concerné lorsque les heures attribuées sont supérieures ou égales à cinq jours consécutifs.

Chaque salarié volontaire ne peut se voir attribuer plus de vingt jours par an, à savoir 13 heures par mois.

Les salariés bénéficiaires de ces heures doivent déclarer lesdites heures sur le système d'information RH (SIRH) dénommé à ce jour « i-TIME » ou tout autre outil qui lui serait substitué.

### **ARTICLE 3 : AJOUT DE L'ARTICLE 4.7 – UTILISATION DE QUESTIONNAIRES**

A titre expérimental jusqu'en septembre 2022, dans le cadre d'une consultation du CSE ne faisant pas l'objet d'une expertise ou si l'expertise éventuelle ne prévoit pas de questionnaire individuel ou collectif, le bureau du CSE pourra adresser aux salariés concernés par la consultation, un envoi unique par mail d'un questionnaire limité à 5 questions. Les parties conviennent d'utiliser les outils mis à disposition par l'entreprise pour réaliser le questionnaire. Dans l'éventualité où un tel questionnaire serait susceptible de générer des frais, ceux-ci seront pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Ce questionnaire sera administré par le bureau du CSE pendant la période de consultation. Au préalable, un mail sera envoyé par le bureau du CSE aux salariés visés par le questionnaire, qui rappellera notamment de manière synthétique et objective :

- les grands principes du dossier de consultation
- l'objet du questionnaire
- le traitement anonyme des réponses
- la date de fin d'administration du questionnaire
- le principe de la participation sur la base du volontariat

Les parties conviennent que ce mail devra employer un ton neutre et ne pas faire figurer de propos laissant entendre le positionnement du CSE sur le dossier de consultation ni des informations à caractère syndical, ni des informations identifiées comme étant confidentielles. En cas de non-respect de cette disposition, la Direction pourra refuser l'envoi dudit questionnaire.

Un échange sur le contenu de ce projet de questionnaire devra être organisé au préalable par le secrétaire du CSE avec le Président du CSE.

L'administration et la conservation des questionnaires se feront conformément aux dispositions RGPD.

Dans le cas où le questionnaire envoyé ne respecterait pas ces dispositions, la Direction interviendra auprès du bureau du CSE pour faire retirer ce questionnaire.

### **ARTICLE 4 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.1 – COMPOSITION ET DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT**

L'article 6.1 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

#### **ARTICLE 6.1 – Composition et désignation des membres de la CSSCT**

### > Président

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

Lors des réunions de la CSSCT, le président ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité social économique selon les sujets inscrits à l'ordre du jour. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

### > Délégation du personnel

La CSSCT est composée d'une délégation du personnel désignée par le Comité social économique parmi ses membres titulaires ou suppléants et par une résolution prise à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité social économique.

La CSSCT est constituée de douze membres au maximum, un par site. Chacun des membres devra représenter le site géographique auquel il est rattaché (Castres étant rattaché au site de Toulouse).

Sur un site où il n'y aurait pas de représentant élu au Comité social économique qui puisse être désigné pour être représentant au sein de la CSSCT, le Comité social économique doit désigner, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents :

- Un membre élu titulaire ou suppléant du Comité social économique pour représenter le site où il y a carence de représentant. Dans ce cas, le membre élu du Comité social économique bénéficie d'un déplacement par mois pour se rendre sur ce site.

- A défaut de volontaire, le Comité social économique pourra désigner un représentant parmi les candidats aux dernières élections du Comité social économique et relevant du site concerné par la carence, présentés par les organisations syndicales aux élections professionnelles, et qui n'ont pas été élus, et sous réserve de son acceptation,

En cas d'absence d'un représentant CSSCT, un autre membre de la CSSCT volontaire pourra assurer la représentation du site représenté par le membre absent pendant la durée de l'absence. Le rapporteur de la CSSCT en informera la Direction des Ressources Humaines.

En cas de cessation anticipée, le Comité social économique peut, sauf si cet événement intervient moins de trois mois avant le terme du mandat, procéder à la désignation d'un représentant dans les mêmes conditions que lors de la première désignation et dans le délai de deux mois maximum à compter de la vacance du poste.

Cette désignation s'effectue lors de la première réunion du Comité social économique.

Le président ne participe pas au vote.

Un rapporteur est désigné par le Comité social économique par une résolution prise à la majorité des membres présents de la CSSCT. Interlocuteur privilégié du président de la Commission et du CSE, celui-ci est consulté sur l'ordre du jour des réunions de la Commission, établit un compte-rendu à leur issue et rend compte plus généralement des travaux de la Commission au CSE.

La CSSCT désigne, parmi ses membres, un rapporteur remplaçant qui aura pour rôle de remplacer le rapporteur en cas d'absence de celui-ci.

Cette désignation se fera lors d'une réunion de la CSSCT.

## **ARTICLE 5 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.3 – HEURES DE DELEGATION DE LA CSSCT**

L'article 6.3 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 6.3 – Heures de délégation de la CSSCT**

Les membres de la CSSCT bénéficient chacun d'un crédit d'heures de délégation de douze heures par mois pour l'exercice des missions dévolues dans le cadre de cette Commission.

Les membres de la CSSCT ont la faculté de répartir entre eux les heures dont ils disposent. Cette répartition des heures entre les membres de la CSSCT ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le rapporteur dispose d'un crédit supplémentaire de trois heures par mois, exclusivement destiné à accomplir la mission qui lui est dévolue. Ce crédit d'heures ne peut être mutualisé avec les autres membres de la CSSCT ou du Comité social économique.

L'année de mise en place ou de renouvellement de la CSSCT, un prorata est effectué. Ce nombre d'heures est arrondi à la demi-heure supérieure.

## **ARTICLE 6 : AJOUT DE L'ARTICLE 8.7 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

Les organisations syndicales représentatives sont habilitées à utiliser la messagerie électronique pour leur communication avec leurs adhérents, entre elles ou avec la direction. Elles disposent d'une boîte mail spécifique portant le nom de leur syndicat (syndicat-« initiales de l'OS »\_bpce-it@bpce-it.fr).

Chaque organisation syndicale représentative, pourra répondre individuellement à une sollicitation effectuée par un salarié sur cette messagerie.

Cette messagerie ne pourra ni servir à des forums de discussion, ni être utilisée pour diffuser des tracts ou des messages en chaîne ou collectifs aux salariés sur leur poste de travail, à l'exception des communications de l'organisation syndicale représentative à destination de ses adhérents.

Les messages envoyés depuis cette boîte aux lettres ne devront contenir ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions législatives relatives à la presse.

En cas de non-respect de ces dispositions, la direction se réserve le droit de fermer la messagerie de la section syndicale.

## **ARTICLE 7 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.2 CREDITS D'HEURES**

L'article 9.2 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 9.2 – Crédit d'heures**

Les représentants de section syndicale disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de douze heures par mois.

## **ARTICLE 8 : AJOUT DE L'ARTICLE 9.6 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES**

Les organisations syndicales non représentatives sont habilitées à utiliser la messagerie électronique pour leur communication avec leurs adhérents, entre elles ou avec la direction. Elles disposent d'une boîte mail spécifique portant le nom de leur syndicat (syndicat-« initiales de l'OS »\_bpce-it@bpce-it.fr)

Chaque organisation syndicale non représentative, pourra répondre individuellement à une sollicitation effectuée par un salarié sur cette messagerie.

Cette messagerie ne pourra ni servir à des forums de discussion, ni être utilisée pour diffuser des tracts ou des messages en chaîne ou collectifs aux salariés sur leur poste de travail, à l'exception des communications de l'organisation syndicale non représentative à destination de ses adhérents.

Les messages envoyés depuis cette boîte aux lettres ne devront contenir ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions législatives relatives à la presse.

En cas de non-respect de ces dispositions, la direction se réserve le droit de fermer la messagerie de la section syndicale.

## **ARTICLE 9 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 10 MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATIONS**

L'article 10 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 10 – MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES DE DELEGATIONS**

Lorsque les crédits d'heures prévus au présent accord sont exprimés en volume annuel, ils se décomptent sur l'année civile. L'ensemble des crédits d'heures définis ci-dessus sont donc proratisés en fonction de la date d'effet du mandat des bénéficiaires, à l'occasion de la mise en place du Comité social économique ou de son renouvellement.

Les crédits d'heures des membres titulaires du CSE, des représentants syndicaux au CSE ainsi que des membres de la CSSCT, sont reportables et cumulables, dans les limites fixées par le présent accord, sur l'exercice civil.

Il n'y a pas de report et de cumul possible sur le mois de janvier de l'exercice suivant.

Toute heure de délégation non consommée à la date de renouvellement des mandats est non reportable.

## **ARTICLE 10 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 – PRINCIPES DE BASE**

L'article 15 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 15 – PRINCIPES DE BASE :**

L'entreprise propose à chaque salarié d'avoir librement accès :

- A l'information syndicale de son choix ;
- A l'information du Comité social économique de BPCE Infogérance et Technologies ;
- Et à l'information de la CSSCT de BPCE Infogérance et Technologies.

A cet effet, chaque organisation syndicale au niveau de l'entreprise disposera d'une rubrique sur le Portail Intranet BPCE-IT sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

La diffusion ou la mise à disposition d'informations de nature syndicale ne peut pas s'effectuer en utilisant la messagerie électronique de l'entreprise ou ses fonctionnalités.

Le Comité social économique et la CSSCT disposeront chacun d'une rubrique sur le Portail Intranet BPCE Infogérance et Technologies.

La Direction communique sur l'intranet et sur les affichages dynamiques les dates des réunions du CSE et de ses commissions.

## **ARTICLE 11 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 16 – BOITE AUX LETTRES ELECTRONIQUE (BAL) DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

L'article 16 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 16 – BOITE AUX LETTRES (BAL) DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

Une boîte aux lettres électronique (BAL) est mise à disposition du Comité social économique de BPCEIT. Cette BAL est exclusivement destinée :

- A recevoir des courriels et à communiquer individuellement avec un salarié de l'entreprise au titre des activités sociales et culturelles du Comité social économique ;
- A envoyer mensuellement, une Newsletter relative aux œuvres sociales et culturelles et pouvant inclure un lien renvoyant vers les procès-verbaux approuvés des réunions ordinaires et extraordinaires du CSE ainsi que vers la rubrique intranet dédiée à la

publication des réclamations individuelles et collectives sur la base d'une maquette préalablement validée par le service Communication de l'entreprise ;

Le Comité social économique n'est pas autorisé à diffuser des communications à l'ensemble du personnel via la messagerie électronique de l'entreprise, hors la Newsletter mensuelle. Il dispose d'un groupe privé sur le réseau social d'entreprise afin de diffuser des communications à l'ensemble du personnel.

## **ARTICLE 12 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 29 – SUIVI DE L'ACCORD**

L'article 29 de l'accord relatif à la mise en place du Comité Social Economique et l'exercice du droit syndical du 19 mars 2019 est modifié comme suit :

### **ARTICLE 29 – SUIVI DE L'ACCORD :**

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi afin d'étudier les modalités pratiques de mise en application des dispositions de l'accord, les éventuelles problématiques rencontrées et afin d'identifier les éventuelles adaptations ou améliorations qui pourraient être apportées par voie de révision.

Il est convenu que ce suivi s'effectuera dans les trois mois qui suivent :

- La fin de la première année d'application dudit accord ;
- La fin de la première année d'application de l'avenant n°1.


## **ARTICLE 13 : DISPOSITIONS FINALES**

Les autres dispositions de l'Accord collectif du 19 mars 2019 non modifiées par le présent avenant demeurent inchangées.


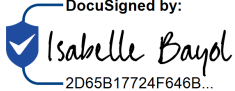
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Le présent avenant sera soumis aux mêmes procédures de révision et formalités de dépôt et de publicité que l'Accord collectif du 19 mars 2019.

Fait à Paris, le 27 mai 2021, en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><b><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></b></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>7367B8FBEE2B474...</p>
---	--

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT**

<p><b><u>Pour la CFDT</u></b></p> <p>Gilles Gorecki en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>47F1A263B8994DC...</p>
<p><b><u>Pour l'UNSA</u></b></p> <p>Isabelle Bayol en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>2D65B17724F646B...</p>
<p><b><u>Pour SUD-Solidaires</u></b></p> <p>en qualité de délégué(e) syndical(e)</p>	