

<p align="center"><b>ACCORD DE REVISION SE SUBSTITUANT A L'ACCORD DE MISE EN PLACE DU CSE DU 1ER JUILLET 2019</b></p>
---

**Entre :**

**BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES**, communément appelé BPCE APS, société par actions simplifiées au capital de 76000 euros, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 501 633 275, dont le siège social est situé au 88 avenue de France – 75013 PARIS, représentée par son président en exercice, Monsieur

ci-après dénommées « *la Société* »

***D'une part,***

Et

Les Organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| • Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Syndical | en sa qualité de Délégué  |
| • Le syndicat CGT représenté par Monsieur Syndical  | en sa qualité de Délégué  |
| • Le syndicat UNSA représenté par Madame Syndicale  | en sa qualité de Déléguée |

***D'autre part,***

Ci-après collectivement désignées « *les Parties* ».

Il a été négocié et convenu ce qui suit :

## Sommaire

<b>TITRE PRELIMINAIRE : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET</b>	<b>6</b>
<i>Article 1. Champ d'application de l'accord</i>	<b>6</b>
<i>Article 2. Objet de l'accord</i>	<b>6</b>
<b>TITRE I : ORGANISATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE</b>	<b>6</b>
<i>Article 3. Composition du CSE</i>	<b>6</b>
Article 3.01 Président	<b>6</b>
Article 3.02 Délégation élue du personnel	<b>7</b>
Article 3.03 Rôle des suppléants au CSE	<b>7</b>
Article 3.04 Durée des mandats du CSE	<b>8</b>
<i>Article 4. Réunions des CSE</i>	<b>8</b>
Article 4.01 Séquencement des réunions des CSE	<b>8</b>
Article 4.02 Ordre du jour	<b>8</b>
<i>Article 5. Moyens accordés aux membres du CSE</i>	<b>9</b>
Article 5.01 Heures de délégation	<b>9</b>
Article 5.02 Temps de réunion au Comité Social et Economique	<b>10</b>
Article 5.03 Temps et frais liés aux déplacements pour se rendre aux réunions du Comité Social et Economique à l'initiative de la Direction	<b>10</b>
<i>Article 6. Budgets</i>	<b>10</b>
Article 6.01 Montant du budget de fonctionnement	<b>10</b>
Article 6.02 Montant du budget des activités sociales et culturelles (ASC)	<b>11</b>
<i>Article 7. Bureau du Comité Social et Economique</i>	<b>11</b>
<b>TITRE II : LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE</b>	<b>11</b>
<i>Article 8. Représentants de proximité</i>	<b>11</b>
<i>Article 9. Pool complémentaire d'heures pour déplacement en France métropolitaine</i>	<b>12</b>
<i>Article 10. Commissions complémentaires</i>	<b>13</b>
<b>TITRE III : ORGANISATION SPECIFIQUE DE LA CONSULTATION RELATIVE AUX ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET DE LA CONSULTATION RELATIVE A LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE</b>	<b>13</b>
<i>Article 11. Organisation spécifique de la consultation relative aux orientations stratégiques et de la consultation relative à la situation économique et financière</i>	<b>13</b>
Article 11.01 Organisation d'une consultation triennale	<b>13</b>

Article 11.02 Organisation d'une réunion d'information annuelle sur les orientations stratégiques pour les années ne donnant pas lieu à une consultation	14
Article 11.03 Modalités spécifiques en cas d'expertise sur la situation économique et financière	14
<b>TITRE IV : ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>14</b>
Article 12. Information et formation des élus du changement	14
Article 13. Mesures d'accompagnement pour la reprise d'activité professionnelle en cas de perte d'un mandat permanent	15
<b>TITRE V : DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>15</b>
Article 14. Prise d'effet et durée	15
Article 15. Révision	15
Article 16. Dénonciation	16
Article 17. Suivi de l'accord	16
Article 18. Dépôt	17
Article 19. Publication sur la base de données nationale des accords collectifs	17

## **PREAMBULE**

Les directions de BPCE SA et de Natixis SA ont annoncé, lors de l'information des instances représentatives du personnel sur le projet d'offre publique d'achat simplifiée de BPCE portant sur les actions de Natixis, mettre à l'étude un projet de simplification de son organisation qui vise à procurer à chacun des métiers des marges de manœuvre nouvelles pour se développer, se transformer, conquérir de nouveaux clients.

Ce projet, dit projet Pléiade, implique :

- **Un projet d'intégration au sein de la Communauté BPCE des activités d'assurances et de paiements** qui accompagnent – mais pas uniquement pour les paiements – les réseaux Banques Populaires et des Caisses d'Epargne, aux côtés de la Banque de Proximité et Assurance (BPA) et des Solutions et Expertises Financières (SEF) via un changement de rattachement capitalistique des Sociétés actuellement affectées à ces activités au sein de Natixis SA ;
- **La mise en place d'un mode de fonctionnement simplifié au sein des filières fonctionnelles entre BPCE SA et Natixis SA**, impliquant d'engager une convergence des méthodes et des outils, tout en laissant à chaque métier ses moyens propres de pilotage ;
- **L'apport de marges de manœuvre stratégiques accrues aux métiers globaux à vocation internationale** – Gestion d'actifs et de Fortune, Banque de Grande Clientèle – en les regroupant au sein d'un nouvel ensemble « **Global Financial Services** », se traduisant par la mise à disposition de ces métiers d'un dispositif de gouvernance, d'animation et de contrôle adapté à la spécificité de leurs activités, expertises et clientèles ainsi que leurs marques propres.

Ce projet donnerait l'opportunité de :

- **Accélérer la dynamique de développement des métiers de l'Assurance et des Paiements** en les adjoignant au plus proche des Banques Populaires et Caisses d'Epargne,
- **Accélérer la dynamique de développement des métiers de la Gestion d'actifs et de fortune et de la Banque de Grande Clientèle**, en bénéficiant de la manœuvrabilité stratégique apportée par l'opération de retrait de cote, tout en conservant une animation commune pour refléter leurs singularités,
- **Faire bénéficier les métiers du Groupe d'un modèle fonctionnel plus lisible, plus agile et efficace**, en adaptant l'articulation des fonctions support au sein du Groupe.

Ce projet entraîne donc un changement de rattachement capitalistique de la Société BPCE APS qui deviendra filiale d'une holding « Assurances du Groupe BPCE », rattachée à BPCE.

Dans ce cadre, BPCE APS sort donc du périmètre de NATIXIS INTEGRE (NI) et des accords en vigueur en son sein, dont notamment l'accord relatif au dialogue social 13 mars 2019, lequel prévoyait les conditions de mise en place et de fonctionnement des Comités sociaux et économiques (CSE) au sein des entités composant le périmètre NI.

Dans la mesure où c'est sur la base de cet accord qu'a été conclu l'accord du 1er juillet 2019 relatif à la mise à en place du CSE propre à BPCE APS, cet accord se trouve lui aussi privé d'effet par la sortie de la Société du périmètre de NI.

Il en résulte que l'ensemble des dispositions relatives à la mise en place de l'organisation et du fonctionnement du CSE de BPCE APS ne seront plus applicables du seul fait du changement capitalistique qui affecte la Société.

C'est la raison pour laquelle la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise se sont réunies afin de convenir ensemble des modalités et conditions d'organisation et de fonctionnement du CSE.

C'est dans ce contexte que les parties sont parvenues à conclure le présent accord, lequel, sauf précision expresse contraire, révisé et se substitue entièrement à tout autre accord en vigueur préalablement à sa conclusion.

## **TITRE PRELIMINAIRE : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET**

### **Article 1. Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de BPCE APS.

### **Article 2. Objet de l'accord**

Il a pour objet de définir l'ensemble des modalités et conditions d'organisation et de fonctionnement du CSE de BPCE APS.

A cet effet, il consolide et compile, d'une part, les stipulations présentes dans l'accord NI relatif au dialogue social 13 mars 2019, et d'autre part, celles issues de l'accord de mise en place du comité social et économique du 1er juillet 2019 conclu entre BPCE APS et les organisations syndicales représentatives.

Aussi, cet accord se substitue intégralement à l'accord de mise en place du comité social et économique du 1er juillet 2019.

Néanmoins, les engagements pris par la Société relativement aux moyens alloués aux organisations syndicales (notamment les heures de délégation, les moyens financiers, les locaux, les moyens de communication, les éventuels moyens humains complémentaires, les éventuels dispositifs d'évolution de carrière, etc.) et aux activités sociales et culturelles ne seront pas remis en cause du fait du présent accord.

## **TITRE I : ORGANISATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

### **Article 3. Composition du CSE**

La composition du CSE est définie au Chapitre VI du Titre I du Livre III de la 2<sup>ème</sup> partie du Code du travail.

Il convient d'appliquer les dispositions du Code du travail pour les points non traités dans le présent avenant.

#### **Article 3.01 Président**

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Si l'employeur souhaite se faire assister par plus de 3 collaborateurs, ce dépassement du nombre de 4 personnes présentes simultanément pour représenter la Direction fera l'objet

d'une délibération de l'instance. Par exception, aucune délibération ne sera nécessaire en cas de dépassement de ce nombre au cours des réunions des CSE relatives à la consultation sur les orientations stratégiques.

#### Article 3.02     Délégation élue du personnel

Le nombre de sièges de membres titulaires et de membres suppléants, composant la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique, est déterminé en application de l'article R. 2314-1 du Code du travail, en fonction des effectifs de l'entreprise.

Le nombre de sièges de membres titulaires et de membres suppléants est précisé dans le protocole d'accord préélectoral.

A titre indicatif, au jour de la conclusion du présent accord, la délégation du personnel au Comité social et économique est composée de 10 titulaires, et 10 suppléants.

#### Article 3.03     Rôle des suppléants au CSE

Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence des titulaires. Ils reçoivent notamment copie des convocations à toutes les réunions de leur instance, les ordres du jour et, le cas échéant, les documents afférents, à titre indicatif.

Afin d'organiser au mieux le déroulement des réunions de leur instance, chaque titulaire informe de son absence prévisible dès qu'il en a connaissance, le suppléant de droit, le secrétaire ainsi que le président de l'instance ou son représentant, par tout moyen écrit.

Cette information s'opère directement ou à défaut par le biais d'un représentant de son organisation syndicale (ou représentant de liste) ou d'un autre membre de l'instance, par tout moyen écrit.

Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont valables, le remplaçant n'étant pas obligatoire et aucun quorum n'étant requis.

A titre dérogatoire, et outre le remplacement d'un membre titulaire absent, un membre suppléant du Comité Social et Economique peut être invité, par la Direction sur proposition du Secrétaire du Comité Social et Economique, à participer à la réunion de l'instance s'il doit

présenter un dossier instruit dans une commission et sur la base duquel une consultation du Comité Social et Economique est effectuée.

#### Article 3.04 Durée des mandats du CSE

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans, titulaires ou suppléants.

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du travail, le nombre de mandats successifs est limité à trois, soit, sur la base d'une durée de mandat de 4 ans, une durée maximale totale de 12 ans.

### **Article 4. Réunions des CSE**

#### Article 4.01 Séquencement des réunions des CSE

Une réunion ordinaire du Comité Social et Economique est organisée mensuellement à l'initiative de la Direction.

En application de l'article L. 2315-27 du Code du travail, au moins quatre des réunions annuelles seront consacrées, en tout ou partie, aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Les réunions relatives aux questions de santé, sécurité et conditions de travail seront confirmées dans les délais prévus dans le Règlement Intérieur et à défaut selon les délais légaux au médecin du travail, à l'inspecteur du travail et à l'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale du lieu du siège social.

Une réunion extraordinaire du Comité Social et Economique peut être organisée :

- à la demande de la majorité des membres titulaires ou de la Direction,
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

#### Article 4.02 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire (ou le Secrétaire adjoint) selon les modalités prévues au Code du travail.

Par principe, les ordres du jour et les supports associés des réunions du Comité Social et Economique sont portés à la connaissance de la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique, titulaires et suppléants, a minima 5 jours ouvrés en amont de la réunion.

En cas de désaccord entre le Président et le Secrétaire du Comité Social et Economique sur le contenu de l'ordre du jour, il est précisé que ce dernier pourra être établi unilatéralement par le Président ou le Secrétaire dès lors que la réunion du Comité Social et Economique



s'inscrit dans le cadre d'un processus de consultation obligatoire du Comité Social et Economique.

## **Article 5. Moyens accordés aux membres du CSE**

Il convient d'appliquer les dispositions du Code du travail relatives aux moyens de fonctionnement accordés aux représentants du personnel et aux syndicats pour les points non traités dans le présent accord.

### **Article 5.01 Heures de délégation**

#### **5.01.1 *Bénéficiaires***

Sous réserve de remplir les conditions d'effectifs fixées par le Code du travail, les heures de délégation sont accordées :

- aux membres titulaires constituant la délégation du personnel aux CSE,
- aux membres du bureau du CSE dans les conditions visées à l'article à l'article 6.

#### **5.01.2 *Nombre et utilisation des heures de délégation***

##### **✓ Délégation du personnel aux CSE**

Le nombre d'heures accordé aux membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE est fixé dans le protocole d'accord préélectoral en application de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

A titre indicatif, eu égard à l'effectif de la Société, le crédit d'heure de délégation attribué aux membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est de 22 heures mensuelles.

##### **✓ Salariés en forfait jours**

Conformément aux dispositions de l'article R. 2315-3 du Code du travail, le crédit d'heures des cadres au forfait jours est regroupé en demi-journées de 4 heures.

Les représentants du personnel élus ou désignés informent préalablement leur supérieur hiérarchique de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence au titre de leurs heures de délégation et de leurs réunions, étant entendu qu'il s'agit d'une simple information qui ne saurait être assimilée à une demande d'autorisation.

### 5.01.3 Répartition des heures de délégation des membres titulaires du CSE

Les membres titulaires de la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique peuvent partager le crédit d'heures dont ils disposent en application des dispositions légales et réglementaires entre eux et avec les suppléants pour autant que cela ne conduise pas un membre titulaire de la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique à disposer de plus de 1,5 fois le crédit d'heures dont il devrait disposer dans le mois.

Ne sont pas pris en compte pour la détermination de la limite de 1,5 fois, les crédits d'heures complémentaires alloués dans le cadre du présent accord.

Le suivi des heures de délégation se fera via l'outil mis à disposition par l'entreprise dans le cadre de la gestion du temps (à la date de signature, via l'outil Anytime)

### Article 5.02 Temps de réunion au Comité Social et Economique

Afin de poursuivre un dialogue social constructif et pertinent, les parties conviennent de l'importance de permettre aux élus de disposer du temps nécessaire à un examen serein et de qualité des thématiques abordées en instance.

Le temps passé par les membres du Comité Social et Economique aux différentes réunions de l'instance, dont les commissions, est donc qualifié de temps de travail effectif. Ce temps n'est pas décompté de la durée limite globale fixée par le décret visé à l'article L.2315-11 du Code du travail.

### Article 5.03 Temps et frais liés aux déplacements pour se rendre aux réunions du Comité Social et Economique à l'initiative de la Direction

Le temps passé par les membres du Comité Social et Economique pour se rendre aux différentes réunions de l'instance à l'initiative de la Direction est qualifié de temps de travail effectif, sans déduction de leurs crédits d'heures de délégation.

Les frais de déplacement, et les frais d'hébergement le cas échéant, engagés à ce titre sont remboursés par l'employeur sur la base du barème applicable au sein de l'entreprise.

## **Article 6. Budgets**

### Article 6.01 Montant du budget de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est égal à 0,20% de la masse salariale brute.

Le versement du budget se fera par virement au cours du premier trimestre.

Article 6.02     Montant du budget des activités sociales et culturelles (ASC)

La société verse au comité social et économique une subvention de 1,3% de la masse salariale brute pour le financement des activités sociales et culturelles du Comité.

Les parties conviennent, sous réserve de l'issue des négociations en cours au sein de la société NSA sur ce point, de déléguer la gestion des activités sociales et culturelles au Comité social et économique de Natixis SA dans les conditions qui seront définies conventionnellement.

Le versement du budget se fera par virement au cours du premier trimestre.

**Article 7.   Bureau du Comité Social et Economique**

Le CSE est doté d'un bureau en charge de la coordination interne de l'instance, composé d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier.

Le CSE désigne également un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les agissements sexistes.

Selon les dispositions légales, la désignation est assurée par les membres titulaires, par vote à main levée, à la majorité des membres présents.

Au regard des missions spécifiques qui leur sont confiées, le secrétaire et le trésorier du Comité Social et Economique disposent des crédits d'heures de délégation complémentaires suivants :

- Secrétaire CSE : 15 heures mensuelles,
- Trésorier CSE : 10 heures mensuelles,

Il est précisé que les crédits d'heures de délégation complémentaires dont dispose le secrétaire du Comité Social et Economique peuvent être partagés avec le secrétaire adjoint.

<b>TITRE II : LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE</b>
--

**Article 8.   Représentants de proximité**

Le Comité Social et Economique peut déléguer partiellement à des représentants de proximité la gestion des réclamations individuelles ou collectives des salariés et des signalements des situations individuelles et/ou collectives, pouvant nécessiter des actions de régulation en matière de santé ou risques psycho-sociaux.

Le nombre de représentants de proximité est égal au maximum à 50 % du nombre de membres titulaires de la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique (nombre arrondi à l'entier supérieur).

A titre indicatif, au jour de conclusion du présent accord, le nombre de représentants de proximité est de 4.

Les représentants de proximité sont désignés pour la durée du mandat du Comité Social et Economique, parmi les titulaires ou les suppléants du Comité Social et Economique.

Leur désignation a lieu selon les conditions suivantes :

- présentation par chaque organisation syndicale de ses candidats volontaires, élus du Comité Social et Economique ;
- puis désignation, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, lors de la réunion de mise en place du Comité Social et Economique.

Afin de permettre aux représentants de proximité d'assurer dans de bonnes conditions leurs missions, un pool global annuel d'heures de délégation leur est attribué.

Ce pool annuel d'heures représente 15% du nombre total annuel des heures de délégation tel que déterminé par l'application de l'article R. 2314-1 CT, arrondi à l'entier supérieur, soit, à titre indicatif, 396 heures au jour de la conclusion du présent accord.

Ce nombre d'heures annuel est divisé par le nombre de représentants de proximité puis arrondi à l'entier supérieur, et alloué individuellement aux représentants de proximité. A titre indicatif, cela représente au jour de la conclusion du présent accord 99 heures annuelles par représentants.

A titre dérogatoire, si des sites distants comprenant 30 salariés et plus ne sont pas représentés par des membres élus du Comité Social et Economique, le Comité Social et Economique peut désigner, en qualité de représentant de proximité, des candidats présentés aux élections professionnelles, non élus au Comité Social et Economique, et qui exercent leur emploi sur le périmètre géographique des sites distants visés ci-dessus.

#### **Article 9. Pool complémentaire d'heures pour déplacement en France métropolitaine**

L'entreprise étant organisée en sites distants, un pool complémentaire d'heures est mis en place afin de faciliter les déplacements en France métropolitaine vers les sites distants, dans l'hypothèse où aucun membre élu du Comité Social et Economique ou représentant de proximité n'y serait présent de façon pérenne.

Cette modalité est destinée à faciliter l'exercice des mandats et à assurer un lien de proximité avec tous les salariés.

A cet effet, les représentants de proximité disposeront individuellement de 14 heures par an au titre de ces déplacements, ces heures étant mutualisables en cas de besoin.

Ces temps de déplacement ne s'imputent pas sur les crédits d'heures de délégation et ils s'entendent hors réunions à l'initiative de la Direction ou situations d'alerte définies par le Code du travail.

Les frais de déplacement, et les frais d'hébergement le cas échéant, engagés à ce titre sont remboursés sur la base du barème applicable au sein de l'entreprise.

## **Article 10. Commissions complémentaires**

Des commissions complémentaires peuvent être mises en place au titre des prérogatives du Comité Social et Economique.

Leur mise en place est conditionnée par la formalisation d'une demande motivée et circonstanciée (objet, composition, fréquence, etc.) du Comité Social et Economique, via une délibération transmise à la Direction.

Sous réserve du respect des conditions ci-dessus, la Direction aura par principe vocation à répondre favorablement à ces demandes, par écrit et sans nécessiter d'amender l'accord collectif relatif au Comité Social et économique. Un éventuel refus devra faire l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Les membres de ces commissions sont désignés par le Comité Social et Economique parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Ces commissions sont présidées par un membre du Comité Social et Economique, désigné parmi les membres titulaires de l'instance.

Le président de chaque commission est chargé d'organiser les travaux de la commission et de faire le lien avec le Comité Social et Economique.

Le temps passé pour se rendre aux réunions est qualifié de temps de travail effectif, rémunéré comme tel, sans déduction des crédits d'heures de délégation. Les frais de déplacement engagés à ce titre sont remboursés par l'employeur sur la base du barème applicable au sein de l'entreprise.

La Direction pourra être présente aux réunions, sur demande du président de la commission.

<b>TITRE III : ORGANISATION SPECIFIQUE DE LA CONSULTATION RELATIVE AUX ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET DE LA CONSULTATION RELATIVE A LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE</b>
---

### **Article 11. Organisation spécifique de la consultation relative aux orientations stratégiques et de la consultation relative à la situation économique et financière**

#### **Article 11.01 Organisation d'une consultation triennale**

Les orientations stratégiques sont issues du plan stratégique de BPCE, élaboré pour une durée déterminée supérieure à un an.

En application de l'article L.2312-19 du Code du travail, les parties conviennent en conséquence d'adapter la fréquence de la consultation relative aux orientations stratégiques.

La consultation sur les orientations stratégiques est conduite la première année du plan stratégique.

Article 11.02 Organisation d'une réunion d'information annuelle sur les orientations stratégiques pour les années ne donnant pas lieu à une consultation

Au-delà de la consultation prévue au 10-1, les Parties conviennent d'organiser une réunion annuelle de suivi du déploiement du plan stratégique.

Dans ce cadre, les élus peuvent demander, postérieurement à la réunion, qu'une délibération soit transmise au Conseil d'Administration qui y apportera une réponse.

Article 11.03 Modalités spécifiques en cas d'expertise sur la situation économique et financière

Le Comité Social et Economique peut décider de recourir à une expertise dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière, conformément à l'article L.2315-88 du Code du travail.

Dans ce cadre, pour les années ne donnant pas lieu à une consultation sur les orientations stratégiques, il est convenu entre les Parties que cet expert pourra se voir communiquer le document de suivi du plan stratégique prévu à l'article 10-2 alinéa 2 du présent accord.

<b>TITRE IV : ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL</b>
---

**Article 12. Information et formation des élus du changement**

Afin de favoriser le bon niveau d'appropriation par chaque salarié mandaté du cadre du dialogue social, un dispositif d'accompagnement sera mis en place.

Il reposera sur un ensemble d'actions de communication et de formation.

Ainsi, lors de la première réunion suivant les élections professionnelles, la Direction de l'entreprise présentera l'entreprise et ses données clés. Par ailleurs, une présentation de l'architecture globale du Comité Social et Economique ainsi que la répartition des rôles, des responsabilités et des interactions au sein de l'instance sera organisée.

Afin de renforcer la culture digitale et de permettre à chacun de maîtriser les outils numériques, dans un contexte où ces modes de fonctionnement sont privilégiés et source d'efficacité, des ateliers seront organisés sur ces thèmes.

Des actions de formation seront par ailleurs mises en place notamment pour les membres du bureau du Comité Social et Economique et les représentants de proximité.

**Article 13. Mesures d'accompagnement pour la reprise d'activité professionnelle en cas de perte d'un mandat permanent**

L'article 5.1.4 de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du Groupe BPCE du 22 décembre 2017 met en place un dispositif d'accompagnement adapté à la situation des représentants du personnel à l'issue de leur mandat.

Il se peut toutefois que ces mesures ne soient pas suffisantes pour assurer la reprise d'activité d'anciens titulaires d'un mandat permanent, tel que défini à l'article 5.1.1 de l'accord GPEC susvisé.

Un interlocuteur est désigné au sein de la Direction ressources humaines et a pour mission d'accompagner les salariés dans leur reprise d'activité suite à la perte d'un mandat permanent.

Un entretien de fin de mandat sera proposé systématiquement, au plus tard 6 mois avant l'échéance de celui-ci, pour les salariés qui doivent retrouver un poste dans l'entreprise.

Cet échange visera à définir et mettre en œuvre un plan d'accompagnement individualisé pouvant s'appuyer sur les actions suivantes :

- Inscription à la formation « Être acteur de sa trajectoire professionnelle : découvrir de nouvelles pistes d'action et mobiliser ses ressources de façon plus appropriée » (2 jours) ;
- Appui à la formalisation des différentes étapes professionnelles, identification des compétences clés, des motivations, valorisation des compétences acquises pendant le mandat, mise en adéquation du projet avec les métiers de l'entreprise, entretiens exploratoires pour développer le réseau, etc. ;
- Identification et mise en œuvre d'un plan de formation structuré ;
- Possibilité de faire un bilan de compétences et/ou d'être accompagné dans le cadre de la VAE.

<b>TITRE V : DISPOSITIONS FINALES</b>
---------------------------------------

**Article 14. Prise d'effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet, au plus tard, à la date de changement de rattachement capitalistique, soit le 1er mars 2022, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt.

**Article 15. Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision par la Direction de l'entreprise ou par une organisation syndicale habilitée au sens de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée aux autres parties et, le cas échéant, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant les articles soumis à révision.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de la demande.

L'accord initial tel que modifié restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant ou jusqu'à la date que déterminera cet avenant.

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer un quelconque avenant ou accord de révision que ce soit.

#### **Article 16. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des Parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres Parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DREETS compétente et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Les Parties conviennent expressément que cet accord ne pourra pas être dénoncé partiellement.

En cas de dénonciation, le présent accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois courant à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel est adressée la première lettre de notification de dénonciation.

#### **Article 17. Suivi de l'accord**

Une commission de suivi et de recours est mise en place au titre du présent accord.

Cette commission a pour objet de :

- Partager un point d'étape dédié au fonctionnement du Comité Social et Economique. Dans ce cadre, il sera organisé à minima une réunion de la commission.
- S'assurer des conditions d'application du présent accord selon les modalités suivantes :



- Une réunion sera organisée à l'initiative de la Direction ou d'une Organisation syndicale représentative signataire de l'accord, sur demande motivée liée à l'application de l'accord et aux modalités de fonctionnement qui en découlent. La réunion sera alors organisée dans les meilleurs délais.
- Un relevé de réunion sera établi par la Direction et aux parties intéressées.

Cette commission est composée de 3 représentants de la Direction et de 3 Représentants par Organisation Syndicale Représentative.

Le temps de réunion et le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif, rémunéré comme tel, sans déduction des crédits d'heures de délégation. Les frais de déplacement, et les frais d'hébergement le cas échéant, engagés à ce titre sont remboursés par l'employeur sur la base du barème applicable au sein de l'entreprise.

#### **Article 18. Dépôt**

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris
- un dépôt électronique auprès de l'Administration sera réalisé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail sur l'adresse suivante [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire du présent accord, signé par la Partie, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un affichage sera, en outre réalisé, sur les panneaux de la Direction destinés à cet effet.

#### **Article 19. Publication sur la base de données nationale des accords collectifs**

Le présent accord sera, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale, aucune des Parties n'ayant exprimé le souhait d'occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

La Direction informera les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord de la date de réalisation du dépôt de celui-ci afin de leur permettre, si un signataire le souhaite, de demander au Service des dépôts des accords collectifs de supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires comme l'autorisent les dispositions prévues par l'article R. 2231-1-1 du Code du travail.

Fait à Paris, le 2 février 2022

En 6 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

**Pour la Direction de BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES,**

Monsieur en sa qualité de Président

**Pour les Organisations Syndicales des salariés de BPCE ASSURANCES  
PRODUCTION SERVICES,**

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur en sa qualité de Délégué  
Syndical

Le syndicat CGT représenté par Monsieur en sa qualité de Délégué  
Syndical

Le syndicat UNSA représenté par Madame en sa qualité de Déléguée  
Syndicale