

ACCORD RELATIF A

L'ORGANISATION SOCIALE DU GROUPE CAISSE DES DEPOTS

Edition juin 2008

JZ
[Handwritten signatures and initials]

Le texte initial du présent accord a été signé le 2 octobre 2001 par Daniel LEBEGUE, Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations,

et les organisations syndicales :

**la CFDT, représentée par Edouard BUTLER,
la CFTC, représentée par Michel MOREAU,
la CGC, représentée par Gérard NACHBRONN,
la CGT, représentée par Jean Philippe GASPAROTTO,
Force Ouvrière, représentée par Jean-Claude GROUSSELLE,
l'UAI (devenue UNSA), représentée par Luc DESSENNE.**

Cette édition intègre les modifications apportées par l'avenant conclu le 18 juin 2008 entre Augustin de ROMANET, Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations et les organisations syndicales.

JZ
JZ
JZ

The image shows three handwritten signatures and initials. The first signature on the left is written in dark ink and includes the initials 'JZ' above it. The second signature in the middle is written in a lighter ink and also includes the initials 'JZ' above it. The third signature on the right is a simple, stylized mark.

Préambule

La Caisse des dépôts et consignations et ses filiales constituent un groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Ce groupe remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et les collectivités locales et peut exercer des activités concurrentielles.

Le groupe Caisse des dépôts et consignations dans son périmètre complet comporte l'établissement public et l'ensemble des filiales qui lui sont rattachées y compris C3D.

Cette diversité contribue largement à assurer son dynamisme et son développement.

Prenant acte de la cohérence et de la spécificité des activités exercées au sein du groupe C3D, doté d'un comité de groupe au sens du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent d'identifier le périmètre du groupe financier CDC pour y instituer un comité mixte d'information et de concertation et développer le dialogue social conformément aux dispositions de l'article 143 – VI de la loi N°2001-419 du 15 mai 2001.

La mise en œuvre de cet accord ne saurait ni se substituer aux instances d'information et de consultation, publiques ou privées, existantes légalement et réglementairement dans chacune des entités le composant et au sein desquelles s'exerce naturellement la représentation du personnel de plein exercice, ni interférer dans les attributions respectives desdites instances.

La mise en place du comité mixte d'information et de concertation du groupe financier de la CDC entraîne la suppression du COES.

L'objectif du dialogue social au niveau du groupe financier CDC est :

- de faire connaître la vision stratégique globale de la direction générale de la Caisse des dépôts et consignations,
- de développer l'information et la concertation dans les domaines économiques et financiers transversaux,
- d'assurer le suivi de l'emploi et des métiers tels qu'ils résultent de la GPEC, en prenant en compte les besoins d'évolution des activités du groupe financier CDC et les évolutions technologiques, professionnelles et organisationnelles des différents métiers,
- d'assurer le suivi de la mobilité et la formation qui doit favoriser l'évolution professionnelle,
- de mettre en œuvre la solidarité entre les employeurs du groupe financier CDC face à d'éventuelles difficultés économiques nécessitant le redéploiement de personnes ; dans ce cadre, dès lors qu'un poste est à pourvoir, les candidatures des personnes dont l'emploi est menacé sont examinées en priorité,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'JZ' above it, followed by a signature that looks like 'Luis', then 'SKB' above a signature, and finally a signature that looks like 'A'.

- de permettre l'exercice du droit syndical et d'organiser la négociation collective au sein du groupe financier CDC, sans pour autant remettre en cause et se substituer aux obligations inhérentes à chaque entité employeur.

Les parties s'accordent sur la nécessaire stabilité des instances de dialogue social mises en place par le présent accord, au-delà des évolutions de l'environnement interne ou externe de la Caisse des dépôts et consignations.

Reconnaissant l'utilité d'échanges entre les instances sociales du groupe financier CDC et du groupe C3D et choisissant à ce stade de ne pas mettre en place une instance commune à ces deux sous-ensembles du groupe CDC, dans les conditions prévues à l'article 143 - VI de la loi susvisée, les signataires du présent accord prévoient la présence, en qualité d'auditeur, du secrétaire du comité de groupe C3D aux réunions du CMIC et souhaitent la réciprocité.

Par ailleurs, en cas de difficultés économiques au sein d'un des deux groupes, l'ensemble des employeurs s'accordent pour rechercher à reclasser les personnels parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

*
* *
*

Le périmètre de l'accord du 2 octobre 2001 a fait l'objet de réactualisations périodiques en fonction des entrées / sorties des entités au sein du groupe Caisse des Dépôts.

A cet égard, la suppression de la holding C3D, le 03/01/2006, et le rattachement direct de ses filiales techniques à la Caisse des dépôts et consignations qui en a résulté a emporté deux conséquences :

- la caducité de la représentation des personnels du groupe C3D ;
- l'entrée d'une partie de ces filiales (Icade, Transdev, Egis, CDA) dans le champ d'application de l'accord du 2 octobre 2001.

Par lettre recommandée du 1^{er} avril 2008, les délégués syndicaux de groupe, souhaitant tenir compte de l'évolution du périmètre du groupe, ont demandé la révision de l'accord relatif à l'organisation sociale du groupe financier CDC du 2 octobre 2001.

Prenant acte de cette évolution, les parties signataires du présent accord, attentives à la qualité du dialogue social au niveau du groupe Caisse des Dépôts, ont conclu le 18 juin 2008 un avenant afin d'adapter les moyens de représentation des personnels à ce nouveau périmètre.

JZ
506
Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JZ', '506', and several stylized signatures.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Périmètre du groupe Caisse des Dépôts

Le présent accord s'applique aux personnes morales du groupe Caisse des Dépôts (*ci-après groupe CDC*) suivantes (*liste établie au 31/12/2007*) :

- l'Etablissement public CDC

- les entités rattachées à l'EP

AGR
 COSOG
 CDC-Arkhinéo
 CDC- Numérique
 GPC
 Informatique CDC
 SARL Publication d'Architecture et d'Urbanisme
 Novethic
 SAF environnement
 SCDC
 SEGTC
 SITCE
 Vacances Loisirs
 Société Forestière
 CDC Confiance Electronique Européenne
 Sagacarbon
 CDC-Entreprises
 Avenir Entreprises
 CDC-Entreprises Valeurs Moyennes
 CDC Capital Investissement
 CDC Innovation

- CNP Assuranceset ses filiales :

Age d'or expansion, Capéor, Filassistance International,
 Ecureuil vie

- SNIet ses filiales :


Sainte Barbe, Scet, UES SCIC Habitat formée des 13 Entreprises Sociales
 d'Habitat (ESH), SAGI, EFIDIS

- Icade SAet ses filiales (UES) :

Icade Foncier Développement, Icade Capri, Icade Ellul, Icade Ellul P.O,
 Promomidi, Montpellieraine de Rénovation, Opéra Construction Holding, Opéra
 Construction Alsace, Opéra Construction Lorraine, Solypro, Duguesclin, Icade
 ADB, Icade Eurostudiomes, Cabinet Villa, Icade G3A, Icade Setrhi Setae, Icade
 Gestion Tertiaire, Icade Eurogem, Icade Suretis, Icade Gestec RS, I Porta,
 Montparnasse Service, Icade Conseil, Icade Expertise, Icade Arcoba, Icade
 Tertial, Icade Tertial Régions, Getci

- Transdev SA et ses filiales :

Transdev Est, Transdev Alpes, Transdev SUD, Transdev Paris Est, Transdev
 Paris Sud, Transdev Nord Est, Transdev aéroport service, Transamo,
 Transdata, Progetours, Setao, Stab, Tcra, Chartres Mobilité, Saint Briec
 Mobilités

JZ


- Egis SA et ses filiales :
Egis Route, Egis BCEOM International, Egis Ingenierie, Egis Projects
- La Compagnie des Alpes SA

Article 2 - Evolution du périmètre

- Dès lors qu'une entité remplira les critères qui définissent l'appartenance au groupe CDC énoncés ci-dessous ou cessera de les remplir, la liste sera modifiée.
L'instance du personnel compétente de l'entité concernée se prononcera conformément aux dispositions législatives ou réglementaires applicables en la matière.

- Le CMIC sera informé des modifications apportées à la liste.

2.1 - Critères d'appartenance

Les critères d'appartenance au groupe CDC, au sens du présent accord sont de 2 ordres.

2.1.1 - Les entités appartenant au groupe CDC doivent être employeurs directs.

2.1.2 - Les critères permettant de constater l'existence de liens forts et continus et de contrôle exercé par l'établissement public CDC sont différents selon que l'entité est une société commerciale ou non.

2.1.2 1 - Sociétés commerciales sises en France
Sont incluses dans le périmètre groupe CDC :

- les sociétés dont la CDC détient la majorité du capital (au moins 50%, plus une action) soit directement, soit par l'intermédiaire d'une ou plusieurs de ses filiales directes ;
- les sociétés dont la CDC est l'actionnaire de référence et sur lesquelles elle exerce un pouvoir de direction et de contrôle.

2.1.2 2 - Associations ou GIE

Sont incluses dans le périmètre du groupe CDC, les associations et GIE qui obéissent à deux critères cumulatifs :

- pouvoirs de direction et/ou de contrôle détenus par la CDC ou une entité du groupe CDC ;
- activités effectuées pour le compte du groupe CDC et/ou de ses personnels.

Article 3 - Qualité des signataires

Les signataires représentant les organisations syndicales représentatives des personnels disposent d'un mandat spécifique leur permettant d'engager leurs mandants.

En application de l'article 143-VI de la loi N°2001-420 du 15 mai 2001, le directeur général de la CDC est signataire de l'accord au nom de l'ensemble des dirigeants des entités entrant dans son périmètre.

Article 4 - Durée de l'accord - adhésion - révision - dénonciation

4.1 - La durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

4.2 - L'adhésion

Toute organisation syndicale représentative des personnels et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise aux signataires du présent accord contre émargement.

4.3 - La révision

Chaque partie contractante pourra, à tout moment, formuler une demande de révision au présent accord.

Elle devra notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision. Les parties contractantes devront se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

Les avenants portant révision du présent accord doivent être signés par l'ensemble des parties signataires ou adhérentes.

4.4 - La dénonciation

4.4.1 - La dénonciation totale peut intervenir à tout moment, à l'initiative des parties contractantes. Il en est de même pour ses avenants éventuels.

La dénonciation doit alors être notifiée par son auteur aux autres parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

4.4.2 - Lorsque le présent accord est dénoncé par les employeurs ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation visée à l'article 4.4.1.

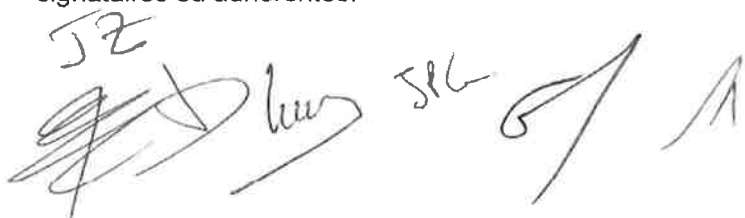
Il appartient à la partie qui a dénoncé l'accord de proposer une nouvelle rédaction.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- tant qu'aucun accord destiné à le remplacer n'a été conclu,
- ou, à défaut d'accord entre les parties sur un nouvel accord, jusqu'à l'expiration du délai de survie que les parties signataires fixent à 12 mois, délai qui court à l'échéance du préavis visé ci-dessus.

Au-delà de ce délai, même si aucun nouvel accord n'a pas été conclu, les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels cesseront de s'appliquer.

4.4.3 - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires ou adhérentes, l'accord continue de produire effet à l'égard des autres parties signataires ou adhérentes.

JE

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'JL' and another that looks like 'A'.

Dans ce cas, les auteurs ou l'auteur de la dénonciation cessent de bénéficier des dispositions prévues au présent accord au terme du délai de survie prévu ci-dessus.

Article 5 - Procédure de conciliation

Lorsque l'une des parties contractantes - direction ou organisation syndicale - rencontre des difficultés portant sur l'application ou l'interprétation du présent accord, elle peut saisir la commission de conciliation. Cette demande doit être notifiée à l'ensemble des parties contractantes à l'accord, sous pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise contre émargement, et indiquer le ou les points objets de la saisine.

Lorsque la difficulté d'application ou d'interprétation porte sur le fond de l'accord, seule la procédure de révision (article 4.3 ci-dessus) peut être engagée.

La commission de conciliation est composée de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales signataires ou adhérentes, dont, au moins :

- le secrétaire général du groupe CDC ou son représentant,
- un représentant des employeurs de droit privé entrant dans le périmètre de l'accord,
- les membres du bureau du CMIC.

Elle se réunit dans un délai maximal de 10 jours ouvrés suivant sa saisine et émet un avis écrit au plus tard dans les 10 jours ouvrés suivant la réunion.

La commission peut faire appel à un expert, choisi d'un commun accord par ses membres, dans le but de l'assister dans ses travaux.

Pour être applicable, l'avis doit recueillir l'accord de la majorité des membres représentant les organisations syndicales signataires et adhérentes et celui du directeur général de la CDC.

Jusqu'à l'expiration des délais prévus par cette procédure, les parties contractantes s'engagent à n'entreprendre ou à ne susciter aucune autre forme d'action qui pourrait avoir pour cause les difficultés ayant donné lieu à la saisine de la commission de conciliation.

Handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'JC' and another that looks like 'SK'. There are also some initials and a small mark that resembles the letter 'A'.

TITRE II

DROIT SYNDICAL AU SEIN DU GROUPE CDC

Le groupe CDC est constitué :

- de l'établissement public CDC dont une partie du personnel est soumise aux règles de la fonction publique et dont l'autre partie relève du droit du travail,
- et d'entreprises dont les personnels sont régis par le droit du travail.

La notion de représentativité des organisations syndicales s'apprécie et se concrétise de manière différente, notamment en matière d'attribution de moyens, dans ces deux réglementations (règles de la fonction publique et droit du travail).

En conséquence, les parties conviennent de tenir compte de ces spécificités pour fixer les dispositions prévues au présent titre.

Article 6 - Délégués syndicaux du groupe CDC

Les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe CDC peuvent désigner des délégués syndicaux du groupe CDC.

6.1 - Représentativité des organisations syndicales au sein du groupe CDC

Au sens du présent accord, une organisation syndicale sera réputée représentative au sein du groupe CDC et par conséquent sera en droit d'exercer les prérogatives et de bénéficier des moyens attribués aux organisations syndicales représentatives par le présent accord :

- si elle est représentative de plein droit au plan national au regard des deux réglementations ;
- ou si elle est représentative dans des entités dont les effectifs cumulés représentent au moins 50% de l'effectif total des entités entrant dans le champ d'application de l'accord.

L'effectif retenu est celui arrêté au 31 décembre de l'année qui précède la signature ou la demande d'adhésion au présent accord.

L'effectif s'entend des agents et des salariés sous contrat à durée indéterminée et du nombre équivalent temps plein de salariés sous contrat à durée déterminée inscrits à l'effectif de l'entité au 31 décembre précédant la signature de l'accord ou du renouvellement du CMIC.

Sont donc exclus du calcul : les contrats à durée déterminée dont le motif est le remplacement d'agents ou de salariés absents, les agents ou travailleurs mis à la disposition de l'entité quelle que soit la base légale de cette mise à disposition.

Il est précisé que les agents fonctionnaires de la CDC ou les salariés de droit privé d'une entité mis à la disposition dans une autre entité du groupe CDC sont comptabilisés dans l'effectif de leur entité d'origine, ils ne peuvent être décomptés 2 fois (dans l'entité d'origine et dans l'entité d'accueil).

JZ

 SPG
 A

6.2 - Désignation des délégués syndicaux du groupe CDC

Les délégués syndicaux sont désignés par le niveau approprié de chaque organisation syndicale (syndicat du groupe CDC, union locale, fédération ou confédération) parmi les personnels des entités du groupe CDC.

La direction des relations sociales du groupe diffuse à chaque entité, pour affichage, la liste des délégués syndicaux groupe CDC.

6.3 - Nombre de délégués syndicaux du groupe CDC par organisation syndicale représentative

- Si une organisation syndicale représentative au niveau du groupe CDC au sens de l'article 6.1 du présent accord, a obtenu lors des élections professionnelles de référence prévues à l'article 11.1 dudit accord :

- moins de 5% des suffrages exprimés, elle peut désigner 2 délégués syndicaux du groupe CDC titulaires et 2 délégués syndicaux du groupe CDC suppléants,
- au moins 5% et moins de 10% des suffrages exprimés, elle peut désigner 3 délégués syndicaux du groupe CDC titulaires et 3 délégués syndicaux du groupe CDC suppléants,
- au moins 10% et moins de 20% des suffrages exprimés, elle peut désigner 4 délégués syndicaux du groupe CDC titulaires et 4 délégués syndicaux du groupe CDC suppléants,
- au moins 20% et moins de 30% des suffrages exprimés, elle peut désigner 5 délégués syndicaux du groupe CDC titulaires et 5 délégués syndicaux du groupe CDC suppléants,
- au moins 30% des suffrages exprimés, elle peut désigner 6 délégués syndicaux du groupe CDC titulaires et 6 délégués syndicaux groupe CDC suppléants

- Pour déterminer ces pourcentages de voix, il est tenu compte :

* pour l'établissement public CDC :

- pour les personnels de droit public et les personnels sous statut : des suffrages exprimés en faveur des listes syndicales lors des CAP (commission administrative paritaire) et des CCP (commission consultative paritaire),

- pour les personnels de droit privé : des suffrages exprimés en faveur des listes syndicales lors des élections des délégués du personnel,

* pour les entités de droit privé :

- des suffrages exprimés en faveur des listes syndicales lors des élections aux comités d'entreprise,

- ou des suffrages exprimés en faveur des listes syndicales lors des élections de la délégation unique du personnel en cas de fusion des deux instances « comité d'entreprise et délégués du personnel,

- ou des suffrages exprimés en faveur des listes syndicales lors des élections des délégués du personnel en cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a simple mark on the right.

Ces pourcentages sont calculés à partir de la moyenne titulaires/suppléants des suffrages valablement exprimés en faveur des listes de candidats présentées par une organisation syndicale. Afin de tenir compte des approximations qui pourraient résulter des calculs successifs de moyennes, le résultat final de la représentation de chaque syndicat au sein du groupe est arrondi au demi-point supérieur.

La révision du nombre de délégués syndicaux du groupe CDC par organisation syndicale a lieu au moment du renouvellement du mandat des membres du CMIC.

Article 7 – Les missions des délégués syndicaux du groupe CDC

7.1 - La négociation collective au niveau du groupe CDC

- Les thèmes de négociation qui peuvent être engagés au niveau du groupe CDC sont nécessairement transversaux et concernent plusieurs ou toutes les entités entrant dans le champ d'application du présent accord.

- L'accord conclu à ce niveau a valeur d'accord cadre et nécessite une déclinaison au niveau de chaque entité concernée pour tenir compte d'une part, des dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles régissant le ou les statuts du ou des personnels de l'entité et, d'autre part, de ses spécificités tant économiques que socio-professionnelles.

- Les divers accords d'entreprise déclinant les accords cadres signés au niveau du groupe CDC sont communiqués aux délégués syndicaux du groupe.

7.2 - La représentation du syndicat

- Les délégués syndicaux du groupe CDC représentent les organisations syndicales auprès de la direction générale du groupe et de chaque employeur, en tant que de besoin, en l'absence de représentation syndicale au niveau de l'entité.

- Chaque organisation syndicale désignera son représentant au CMIC parmi ses délégués syndicaux du groupe CDC.

- Un délégué syndical du groupe CDC peut assister les délégués du personnel et les délégués syndicaux d'une entité, après information préalable de l'employeur concerné.

- Un délégué syndical du groupe CDC peut assister les membres d'un comité d'entreprise ou d'un CMP ou d'un CTP, à la demande de la délégation des personnels de ces instances après accord du président de l'instance concernée au moins 3 jours ouvrés avant la réunion prévue.

7.3 - La défense des personnels du groupe CDC

En l'absence de représentation du personnel dans une entité, le délégué syndical du groupe CDC peut assurer la défense individuelle des personnels, notamment en assistant un salarié lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement pour motif personnel.

Article 8 – Les moyens

8.1 - Heures de délégation

- Le temps passé en réunion y compris le temps de trajet pour s'y rendre est considéré comme temps de travail effectif, il est rémunéré comme tel.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JZ', 'SBC', and several stylized signatures.

Il n'est pas imputé sur le crédit d'heures, que la réunion se déroule pendant ou en dehors des heures de travail.

- Un crédit d'heures équivalent à un mi-temps mensuel est octroyé à chaque délégué syndical du groupe CDC titulaire. Ce crédit d'heures est attribué à titre individuel au titulaire concerné, il est reportable sur un autre titulaire ou sur le(s) suppléant(s).

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à l'ancienneté et à congés payés.

Il doit permettre au délégué syndical d'exercer sa mission de représentation du personnel que celle-ci se déroule dans les entités du groupe CDC ou à l'extérieur à condition que ces déplacements soient en stricte conformité avec sa mission.

- Lorsque le délégué syndical du groupe CDC n'est pas un permanent syndical, il est redevable d'une information préalable à sa hiérarchie avant tout déplacement dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Pour les délégués syndicaux du groupe CDC non permanents syndicaux, une procédure de bons de délégation sera mise en place au niveau de l'employeur de chaque délégué concerné.

8.2 - Liberté de circulation

Les délégués syndicaux du groupe CDC ont la liberté de se déplacer pendant leurs heures de délégation, pendant les heures habituelles de travail, dans ou en dehors des entités du groupe CDC, y compris celles qui sont dépourvues d'instance représentative du personnel pour prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission à condition de ne pas apporter de gêne importante au travail.

Afin d'organiser le libre accès du délégué syndical du groupe CDC aux divers locaux des entités, sa démarche devra être portée, à titre d'information, à la connaissance de l'employeur de l'entité dans laquelle il se rend dans le cadre de son mandat.

Il est rappelé que le délégué syndical du groupe CDC devra se soumettre aux mesures de sécurité ou d'accès existantes et applicables à l'ensemble des personnels.

Lors de ses déplacements, le délégué syndical du groupe CDC peut être conduit à avoir connaissance d'informations notamment financières pour lesquelles la diffusion ou l'utilisation peut engager sa responsabilité et celles des personnels travaillant dans les locaux.

A cette occasion, il est rappelé que le délégué syndical du groupe CDC est, comme tout autre membre du personnel, tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité.

8.3 – Diffusion de l'information syndicale

- Les délégués syndicaux du groupe CDC ont la faculté lors de leurs déplacements au sein des entités du groupe CDC de diffuser la presse syndicale ou les tracts syndicaux à condition de ne pas apporter de gêne importante au travail.

- Ils pourront utiliser les panneaux d'affichage mis à la disposition des syndicats ou sections syndicales dans les entités du groupe CDC.

Un exemplaire des documents affichés est transmis au responsable de l'entité concernée simultanément à l'affichage.

JZ
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

- Les délégués syndicaux de groupe pourront assister à l'heure mensuelle d'information prévue par les textes légaux ou conventionnels, organisée à l'initiative des délégués syndicaux de l'entreprise, après information de l'employeur de l'entité concernée.

- Deux fois par an, il est mis à la disposition des délégués syndicaux de groupe, à leur demande, un jeu d'étiquettes d'adressage à tout ou partie des personnels du groupe CDC sur leur lieu de travail. Ce moyen peut être utilisé uniquement dans un but d'information des salariés sur des sujets concernant la vie sociale du groupe. Un exemplaire du document envoyé par cette voie est transmis au Directeur des relations sociales du groupe.

8.4 - Carrière des délégués syndicaux du groupe CDC

- Le mandat des délégués syndicaux doit pouvoir concilier simultanément l'exercice d'une activité professionnelle avec une évolution de carrière normale qui doit leur permettre de progresser dans leur métier en fonction de leurs compétences professionnelles.

Dans cet esprit, les directions des entités devront rechercher des moyens d'organisation du travail compatible avec une moindre disponibilité professionnelle des délégués syndicaux en veillant à maintenir l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

- Ils bénéficient de la protection spéciale et des mêmes possibilités de cumul que celles prévues pour les titulaires de mandat syndical par les textes qui leur sont applicables en fonction de leur propre statut personnel (statut général des fonctionnaires ou code du travail).

8.5 - Moyens du suppléant

- Le délégué syndical suppléant remplace un titulaire en cas d'absence temporaire de ce dernier. Dans ce cas exclusivement, il bénéficie des droits et prérogatives dévolus au titulaire.

- Toutefois, il bénéficie de la protection visée au dernier alinéa de l'article 8.4 dès sa désignation.

8.6 - Moyens financiers

- La CDC attribue un budget de fonctionnement à chaque organisation syndicale disposant d'un moins un délégué syndical de groupe.

- Le budget annuel total correspond à une fois et demie le plafond mensuel de la sécurité sociale, multiplié par le nombre total de délégués syndicaux de groupe.

- Ce budget est réparti de la manière suivante :

* 50% répartis de manière égale ;

* 50% répartis au prorata des résultats des élections professionnelles de référence prévues à l'article 11.1 du présent accord.

La répartition du budget est revue lors de l'échéance prévue pour le renouvellement et la révision du nombre des délégués syndicaux de groupe CDC.

- La somme correspondante est versée directement sur un compte bancaire de l'organisation syndicale en début d'année.

JZ  SRC
  

TITRE III

LE COMITE MIXTE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION AU NIVEAU DU GROUPE CDC (CMIC)

Article 9 - Les missions du CMIC

- Le comité reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, les perspectives économiques et financières et les orientations stratégiques du groupe CDC.
- Il a connaissance des comptes consolidés et du bilan social du groupe et de l'évolution globale de l'emploi.
- Il est également informé de la situation semestrielle et des prévisions d'activité, des évolutions prévisionnelles de l'emploi.
- Il est informé des évolutions du périmètre du groupe CDC ainsi que de celles portant sur les partenariats.
- Il peut exprimer des vœux sur les thèmes relevant des missions énoncées ci-dessus à condition de ne pas interférer avec les attributions des instances légales et réglementaires des entités du groupe tel que défini à l'article 1 du présent accord. Le CMIC ne peut pas émettre des vœux dès lors qu'une instance d'une entité du groupe a émis un avis ou une résolution.

Les vœux du CMIC sont émis à la demande de la majorité des membres présents de la délégation du personnel, qui seuls participent au vote.

- Le CMIC peut prendre connaissance des divers accords conclus dans le groupe CDC auprès du service chargé d'en assurer la collecte et la conservation.

Article 10 - La composition du CMIC

Le comité comprend des membres représentant les employeurs, la délégation du personnel et des membres représentant les organisations syndicales représentatives.

10.1 - Les membres représentant les employeurs

- le directeur général de la CDC, qui peut se faire représenter par le secrétaire général,
- et se faire assister en tant que de besoin par :
 - * les membres du comité exécutif de la CDC,
 - * les dirigeants des personnes morales du groupe CDC, ou leurs représentants,
 - * le directeur des ressources humaines du groupe
 - * et le directeur des relations sociales du groupe.

Des collaborateurs appartenant aux entités du groupe CDC, compétents sur les questions à l'ordre du jour, peuvent participer aux réunions.

10.2 - La délégation du personnel

30 membres, issus des instances représentatives du personnel élues ou désignées existantes dans les entités du groupe CDC, sont désignés par les organisations syndicales.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JZ', 'Luz', 'Tob', and other illegible marks.

10.3 - La représentation syndicale

Chaque organisation syndicale désignera, parmi ses délégués syndicaux du groupe CDC, son représentant au CMIC.

Article 11 - La composition de la délégation du personnel au CMIC

11.1 - La répartition des 30 sièges entre les collèges (cadre et non-cadre)

- Cette répartition se fait proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège lors des dernières élections professionnelles connues lors de la mise en place ou du renouvellement du CMIC :

- * des CAP et des CCP pour les personnels de droit public et sous statut ,
- * des comités d'entreprise (CE) pour les personnels de droit privé ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou des délégués du personnel (DP) en cas d'absence de CE ou de DUP -.

- Les effectifs sont consolidés au niveau de l'ensemble des entités du groupe.

- Il est convenu entre les parties signataires :

- * que la catégorie A de la fonction publique et des personnels sous statut entre dans le collège cadre et que les catégories B et C de la fonction publique et des personnels sous statut entrent dans la catégorie des non-cadres,
- * que le collège non cadre du CMIC est constitué, pour les salariés, du 1^{er} collège des élections CE, DUP ou à défaut des DP,
- * que le collège cadre du CMIC est constitué, pour les salariés, du 2^{ème} collège des élections DP, du 2^{ème} et éventuellement du 3^{ème} collège des élections CE et du 2^{ème} collège de la DUP,
- * que, pour les salariés, en cas de collège unique aux élections DP, ce collège sera classé dans le collège cadre du CMIC s'il est composé majoritairement de cadres (1/2 des inscrits + 1) ou dans le collège non cadre du CMIC s'il est composé majoritairement d'employés et d'ouvriers.

11.2 - La consolidation des résultats électoraux

Le nombre de voix obtenues au 1^{er} tour ou au 2nd tour si ce dernier a été nécessaire, par les organisations syndicales aux dernières élections professionnelles est consolidé par collège (cadre et non-cadre) au niveau de l'ensemble des entités entrant dans le périmètre du présent accord.

Ce nombre de voix est calculé à partir de la moyenne titulaires/suppléants des suffrages valablement exprimés en faveur de chaque liste de candidats présentée par les organisations syndicales.

11.3 - La répartition des 30 sièges entre les organisations syndicales

- Pour chacun des 2 collèges, la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait proportionnellement au nombre de voix obtenues.

- Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

- La répartition donne lieu à la rédaction d'une annexe au présent accord.
- Une modification du périmètre du groupe en cours de mandat est sans incidence sur la répartition des sièges.
- La répartition des sièges est recalculée tous les 3 ans pour tenir compte des échéances , des élections professionnelles et, le cas échéant, des modifications du périmètre du groupe CDC.

Comme la mise en place du CMIC se fera au cours de l'année 2001, les parties conviennent de retenir la date du 1^{er} janvier 2005 pour le premier renouvellement.

11.4 - La qualité des membres du CMIC composant la délégation du personnel

- Les membres au CMIC composant la délégation du personnel sont choisis par les organisations syndicales parmi les représentants du personnel élus directement ou indirectement, titulaires ou suppléants, ou désignés, siégeant dans les différentes instances existantes (CMP, CMHS, CTP, CHS, CAP, CCP, CE, DP, DUP, CHSCT).
- La direction des relations sociales du groupe est chargée de diffuser auprès des responsables des entités du groupe CDC et des personnels le nom des représentants du personnel au CMIC.

11.5 - Le mandat

- Le mandat est de 3 ans, éventuellement renouvelable.
- Le mandat prend fin suite à la cessation du lien contractuel qui lie le représentant du personnel avec son employeur quel qu'en soit le motif, à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité, la démission du mandat au CMIC ou du mandat initial (CMP, CMHS, CTP, CHS, CAP, CCP, CE, DUP, DP ou CHSCT) ou suite à la perte du mandat initial (CE, DUP, DP) consécutive à une révocation par l'organisation syndicale qui l'a désigné ou suite à la sortie du périmètre du groupe de l'entité à laquelle appartient le représentant du personnel.
- En cas de cessation du mandat avant l'échéance des 3 ans, l'organisation syndicale désigne un nouveau représentant pour la durée du mandat restant à courir.

Article 12 - L'organisation interne du CMIC

12.1 - la présidence

Le CMIC est présidé par le directeur général de la CDC ou son représentant.

12.2 - Le bureau

- Le CMIC procède à l'élection d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint, à la majorité des présents, pour la durée du mandat. Seuls participent au vote le président du CMIC et la délégation du personnel.

Ces 4 membres fonctionnels du bureau bénéficient d'un crédit individuel annuel de 900 heures, non reportable d'une année sur l'autre.

- En outre, le bureau est complété par un représentant par organisation syndicale non représentée parmi les 4 titulaires fonctionnels visés au 1^{er} alinéa de l'article 12.2 du présent accord. Ces membres non fonctionnels du bureau bénéficient d'un crédit individuel annuel de 600 heures, non reportable d'une année sur l'autre.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JZ', 'SLS', and several stylized signatures.

- Chaque membre du bureau peut attribuer, au nom de son organisation syndicale, et dans la limite de 300 heures au total par an, une fraction de son crédit d'heures, à des collaborateurs du groupe (au sens de l'article 1 du présent accord), que ces derniers soient ou non titulaires d'un mandat de représentant du personnel, afin de participer ponctuellement à des travaux dans le cadre du CMIC ou de négociations collectives au niveau du groupe CDC.

Chaque membre du bureau du CMIC est, à l'issue de son élection, mandaté par son organisation syndicale afin de pouvoir, dans ce cadre, procéder, au nom de celle-ci, au mandatement ponctuel de collaborateurs.

Ces 300 heures sont fractionnables sous forme d'autorisations d'absence et ne peuvent, en aucun cas, être attribuées à un seul collaborateur dans leur totalité. Par ailleurs, un collaborateur ne peut se voir attribuer un total d'autorisations d'absence supérieur à 45 heures par an.

Dans ce cadre, le membre du bureau du CMIC adresse, au nom de son organisation syndicale, une information écrite à l'employeur du collaborateur concerné, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, ainsi qu'auprès de la direction des relations sociales de la CDC, qui en assure le décompte. Le collaborateur concerné sollicite, dans les mêmes délais, une autorisation préalable d'absence auprès de son responsable hiérarchique.

L'utilisation de ce crédit d'heures par le collaborateur mandaté en application des dispositions ci-dessus est considérée comme temps de travail effectif.

- Le bureau est chargé de l'élaboration d'un projet de règlement intérieur du CMIC, qui lui sera soumis en séance officielle pour approbation avant son entrée en vigueur.

Il est chargé du choix des experts prévus à l'article 14, dès lors que le CMIC a pris la décision d'y recourir. Il doit assurer le suivi de leurs travaux.

12.3 - Les réunions

- Le CMIC se réunit sur convocation de son président 3 fois par année civile.

- Des réunions exceptionnelles peuvent être tenues, soit à l'initiative du directeur général, soit à la demande de la majorité des deux tiers des membres représentant les personnels. Toute demande de réunion exceptionnelle doit mentionner l'ordre du jour prévu par la partie demanderesse.

- Des groupes de travail préparatoires aux réunions du CMIC peuvent être organisés, notamment à l'occasion de l'examen annuel des résultats du groupe dans le cadre de l'expertise prévue par l'article 14 alinéa 2.

- Afin de leur permettre de participer aux réunions du CMIC, une autorisation d'absence est accordée, sur simple présentation de la convocation, à la délégation du personnel et la délégation syndicale. La durée de cette autorisation comprend les délais de route et la durée de la réunion.

- Par ailleurs, un temps égal à la durée prévisible de la réunion leur est également accordé afin de préparer ladite réunion.

52


12.4 - L'ordre du jour

- Pour les réunions ordinaires, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le président ou son représentant et le secrétaire.

- Il est communiqué au moins 10 jours ouvrés avant la date de la séance. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.

- Les documents examinés lors de la réunion du CMIC sont transmis en même temps que l'ordre du jour.

12.5 – Le procès-verbal

- Un procès verbal est établi par le président du CMIC ou son représentant. Il doit recevoir, 1 mois après la réunion, l'approbation du bureau du CMIC.

- Suite à cette approbation, il est envoyé à tous les membres du CMIC. Il est approuvé par le CMIC lors de la réunion suivante. Il est cosigné par le président et le secrétaire.

- Après approbation, le procès-verbal est mis en ligne sur l'Intranet de la CDC et envoyé aux directions générales des personnes morales appartenant au groupe pour diffusion à leurs instances de représentation du personnel .

Article 13 - Les moyens financiers

- Un budget annuel de fonctionnement est alloué au CMIC.

- Il est calculé proportionnellement aux effectifs du groupe CDC :

* à 15,25 € par salarié pour la tranche de 0 à 10 000 salariés,

* à 9 € par salarié au-dessus de 10 000 salariés.

Ces montants peuvent faire l'objet d'une révision après chaque renouvellement du CMIC (tous les 3 ans).

- Le secrétaire et le trésorier du CMIC sont conjointement l'ordonnateur.

- Dans le mois qui précède la fin de chaque mandat, le trésorier établira un bilan des comptes du CMIC qu'il présentera au bureau et au directeur des relations sociales du groupe.

Article 14 - Les experts

- Les représentants du personnel du CMIC peuvent faire appel, en tant que de besoin, à un expert de leur choix dans la préparation de leurs travaux. Cet expert est payé sur le budget de fonctionnement alloué au CMIC.

- Pour l'examen des comptes annuels, la CDC prend à sa charge la rémunération d'un expert librement choisi par la majorité des représentants du personnel du CMIC présents.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JZ', 'JPS', and several illegible signatures.

TITRE IV

LES COMMISSIONS DU CMIC

Article 15 - La commission de suivi de l'emploi et des métiers au sein du groupe CDC

La commission du suivi de l'emploi et des métiers ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions de formation existantes dans les filiales de droit privé.

Son intervention ne peut remplacer les procédures de consultation menées par les entités du groupe CDC telles qu'elles résultent des dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles.

15.1 - Ses missions

- Elle est informée des problèmes d'emploi existant dans l'une ou l'autre des entités du groupe CDC et, à ce titre, elle reçoit les éléments d'information remis aux instances représentatives du personnel compétentes.

- Elle se réunit pour procéder, en concertation avec la (les) direction(s) de l'entité ou des entités du groupe CDC concernée(s), à l'étude des possibilités globales de reclassement susceptibles d'être proposées aux salariés concernés, dans le périmètre où la permutation des emplois est possible.

- Enfin, la commission intervient pour examiner l'évolution des différents métiers et de l'emploi sur le court et moyen terme dans le groupe CDC, en particulier dans des emplois dont la pérennité est fragilisée, afin de définir des hypothèses de projets de formation adaptés, transmis aux directions et aux instances représentatives du personnel compétentes des entités concernées.

15.2 - Sa composition

- Les membres représentant les employeurs

* le secrétaire général du groupe CDC ou son représentant, qui en est le président,

* assisté en tant que de besoin par :

- le directeur des ressources humaines du groupe
- le directeur des relations sociales du groupe
- les directeurs des ressources humaines des personnes morales du groupe CDC.

Des collaborateurs appartenant aux entités du groupe CDC, compétents sur les questions à l'ordre du jour, peuvent participer aux réunions.

- La délégation du personnel est composée des 4 membres fonctionnels du bureau du CMIC et de 8 membres appartenant au CMIC choisis par les organisations syndicales au prorata des résultats électoraux.

Elle est renouvelée tous les 3 ans selon la même périodicité que le CMIC puisqu'elle en est une émanation.

Le secrétaire du CMIC est également le secrétaire de la commission.

52 ~~g~~ 586


15.3 – Son fonctionnement

- La commission se réunit sur convocation de son président au moins 2 fois par année civile.

Des réunions exceptionnelles peuvent être tenues, soit à l'initiative du président de la commission, soit à la demande de la majorité des deux tiers de la délégation du personnel.

Toute demande de réunion exceptionnelle doit mentionner l'ordre du jour prévu par la partie demanderesse.

- Pour les réunions ordinaires, l'ordre du jour est arrêté par le président de la commission ou son représentant, en concertation avec le secrétaire.

Il est communiqué au moins 8 jours ouvrés avant la date de la séance.

Toutefois, en cas de circonstances très exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.

Les documents examinés lors de la réunion sont transmis en même temps que l'ordre du jour.

- Afin de leur permettre de participer aux réunions, une autorisation d'absence est accordée, sur simple présentation de la convocation, aux membres formant la délégation du personnel de la commission.

La durée de cette autorisation comprend les délais de route et la durée de la réunion.

Par ailleurs, un temps égal à la durée prévisible de la réunion est également accordé afin de préparer ladite réunion.

- Un procès verbal est établi par le président de la commission ou son représentant.

Il doit recevoir l'approbation du secrétaire de la commission 1 mois après la réunion puis il est envoyé à tous les membres de la commission.

Il est approuvé par la commission lors de la réunion suivante. Après approbation, le procès verbal est adressé aux membres du CMIC.

Article 16 – Autres commissions

Par avenant au présent accord, les parties signataires ou adhérentes peuvent convenir d'instaurer d'autres commissions dont les attributions ne sauraient empiéter sur celles pouvant être légalement mises en place au niveau des instances légales des entités entrant dans le périmètre de l'accord.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SZ', 'SPO', and several stylized signatures.

Fait à Paris le 18 Juin 2008

Entre d'une part :

- Augustin de ROMANET, agissant en qualité de directeur général de la CDC et au nom de l'ensemble des dirigeants entrant dans le périmètre du groupe conformément à l'article 3 du présent accord :


et d'autre part

- Les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe au sens du présent accord, dûment représentées conformément à l'article 3 du présent accord :

la CFDT, représentée par

Edouard BOUTIERA



la CFTC, représentée par


LAURENT GUERET



la CGC, représentée par

Luc Claude TALAT

la CGT, représentée par

 Genevieve GASPARETTO

FO, représentée par

John Zinsou



et, l'UNSA, représentée par



LUC DESSEIGNE