



**ACCORD RELATIF
AU DROIT SYNDICAL ET AUX MOYENS SYNDICAUX
AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC**

- ACCORD GLOBAL -

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de le Lille – 75007 Paris,
représentée par Paul PENY, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines de
l'Etablissement public et du groupe CDC,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Handwritten signatures and initials: AP, CA, MD, and a circled signature.

INTRODUCTION

La Caisse des dépôts et consignations développe son dialogue social avec les organisations syndicales à la fois dans le cadre légal et réglementaire de la Fonction publique pour ses fonctionnaires et agents de droit public et de la CANSSM et dans celui du code du travail pour ses agents contractuels sous le régime des conventions collectives.

A ce titre, elle s'inscrit pour déterminer l'ensemble de moyens humains, matériels et financiers mis à disposition des organisations syndicales par l'Etablissement public dans le cadre des dispositions portées par les textes suivants :

- Pour les organisations syndicales de droit public : la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et son décret d'application n°2012-224 du 16 février 2012 « relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique » ;

- Pour les organisations syndicales de droit privé : l'article 34 de la loi du 28 mai 1996, le décret n°98-596 du 13 juillet 1998 modifié par le décret n°2011-1050 du 6 septembre 2011 et le dispositif conventionnel en vigueur.

Le décret n°2011-1050 du 6 septembre 2011 modifie les instances de concertation propres à l'Etablissement public et conduit à la mise en place de moyens communs avec les organisations syndicales représentant les fonctionnaires de la CDC et agents de la CANSSM et à l'extension de dispositions de droit public aux organisations syndicales de droit privé.

Le présent accord réunit les dispositions applicables aux organisations syndicales de droit public et aux organisations syndicales de droit privé pour l'ensemble des chapitres qui suivent dans le respect des dispositions applicables à chaque type de droit. Selon l'objet de ces chapitres, certaines dispositions sont spécifiquement applicables aux représentants de droit public ou aux représentants de droit privé, d'autres, enfin, sont d'application commune aux deux.

Les articles et dispositions nouvelles portées par cet accord font, par ailleurs, l'objet d'un avenant à l'accord en vigueur pour les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives dont les autres dispositions restent, par conséquent, inchangées.

Le présent accord couvre les chapitres thématiques suivants :

Chapitre 1 : « Temps alloué aux organisations syndicales » ;

Chapitre 2 : « Conciliation du mandat et de la vie professionnelle / déroulement de carrière des représentants du personnel ».

Chapitre 3 : « Surfaces allouées aux organisations syndicales » ;

Chapitre 4 : « Bureautique et téléphonie » ;

Chapitre 5 : « Moyens budgétaires » ;

Chapitre 6 : « Accès à la messagerie et aux réseaux » ;

Chapitre 7 : « Mise à disposition d'écrans électroniques » ;

Chapitre 8 : « Suivi des dispositions et dispositions finales ».

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number '2', and several other initials and marks.

CHAPITRE I^{er} – TEMPS ALLOUÉ AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC/ PRIVE

Dans le cadre des moyens communs entre les organisations syndicales représentant les fonctionnaires de la CDC et les organisations syndicales de droit privé et, en particulier, de l'extension à ces dernières de dispositions de droit public, les salariés de la CDC peuvent bénéficier d'allocations de temps issues du droit syndical public et des droits conventionnels afférents aux instances de représentation du personnel communes aux trois statuts de l'Etablissement public (comités techniques et CHSCT) telles que figurant dans le présent accord.

I - PRINCIPES GENERAUX

Article 1 – Le calcul des droits énumérés dans le présent accord est établi pour toute la durée du mandat des représentants du personnel au comité technique et au CHSCT, sauf modification majeure du périmètre de ces instances appréciée dans les conditions fixées par la fonction publique.

Article 2 – Un même représentant syndical peut cumuler des décharges syndicales issues de différentes instances.

II - CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

Article 3 – Sont applicables les dispositions relevant de la fonction publique de l'État et relatives au crédit de temps syndical :

— **mode de calcul**

- la base de calcul repose sur le nombre d'électeurs inscrits pour l'élection au comité technique « à compétence nationale » ;
- la répartition s'effectue pour moitié en fonction des voix obtenues et pour moitié en fonction des sièges obtenus par chaque organisation syndicale ;
- la formule de calcul des droits est de 1 ETP pour 230 électeurs.

— **principes d'utilisation**

- le crédit de temps syndical peut être utilisé sous forme de décharges de service, exprimées en quotité annuelle de temps de travail, ou d'autorisations d'absence (crédits d'heure).
- la liste nominative des bénéficiaires de crédits de temps syndical sous forme de décharges de service est communiquée tous les ans, en janvier, par chaque organisation syndicale à la Direction des ressources humaines (DHRS). Elle est modifiable en cours d'année.
- le crédit de temps syndical non utilisé sous forme de décharges de service est utilisable sous forme d'autorisations d'absence attribuées par demi-journées ou en nombre d'heures inférieur à la demi-journée.

CA MG

AP
3
AP

III - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX COMITES TECHNIQUES LOCAUX

Article 4 – Sont applicables les dispositions conventionnelles suivantes, spécifiques à la Caisse des dépôts : au titre de chaque comité technique local, 1 ETP est accordé à chaque syndicat y ayant obtenu au moins 1 siège.

Le ou les bénéficiaires doivent remplir les conditions pour être électeur dans le ressort du comité technique local au titre duquel ces moyens humains sont octroyés. Les principes d'utilisation sont identiques à ceux du crédit de temps syndical.

IV - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX COMITES NATIONAL ET LOCAUX D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 5 – Les représentants du personnel titulaires aux CHSCT à compétence nationale ou locale bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un contingent d'heures attribué dans les conditions suivantes :

- 15 heures par mois (sur 12 mois) au titre des CHSCT locaux d'Angers et de Bordeaux ;
- 20 heures par mois (sur 12 mois) au titre du CHSCT à compétence nationale et du CHSCT local d'Île de France.

Ce contingent peut être transféré à un autre membre de la même instance.

V - ATTRIBUTION DES DECHARGES PARTIELLES D'ACTIVITE DE SERVICE

Article 6 - Afin de permettre une meilleure conciliation entre fonctions syndicales et temps d'activité dans les services en évitant les difficultés pouvant résulter de décharges partielles d'activité ou d'allocations de temps syndical liées à un cumul de mandat importantes (70% et plus), tant pour le représentant du personnel que pour son service d'affectation, les modalités suivantes d'attribution de décharges partielles sont retenues :

Dans le cadre du temps syndical total alloué à une organisation syndicale, l'attribution par celle-ci d'une décharge d'activité ou d'une allocation de temps syndical liée à un cumul de mandat de 70% et plus à un agent est considérée comme décharge à temps complet. L'attributaire devient, de ce fait, permanent syndical. Le reliquat de décharge (30% ou moins) n'est pas utilisable. Cette disposition ne vaut que pour les personnels à temps plein.

Dans l'hypothèse où le plafond de temps alloué à une organisation syndicale serait atteint, un éventuel reliquat de 70% ou plus de décharge ne pourra donner lieu à la désignation d'un permanent supplémentaire. L'agent attributaire d'une décharge dans ces conditions sera, conformément aux dispositions légales et réglementaires, traité au regard des dispositions dont relèvent les permanents en termes de carrière et d'évolution salariale tout en conservant sa part d'activité dans les services.

Les représentants des personnels en MATT ou à temps partiel sont considérés comme permanents syndicaux dès l'instant où la décharge d'activité ou l'allocation de temps syndical liée à un cumul de mandat dont ils sont attributaires atteint la durée totale de leur temps de travail. Le reliquat de décharge pour atteindre un temps plein est utilisable par l'organisation syndicale.



VI - AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 7 – Les droits attribués au titre présent accord sont sans préjudice des droits accordés au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 modifié.

Article 8 – Les autorisations d'absence prévues par l'article 13 du décret précité (participation de représentants syndicaux mandatés à des congrès ou réunions d'organismes directeur d'organisations syndicales) sont accordées sous condition de fourniture de justificatifs. Ils peuvent bénéficier à des salariés sous convention collective et aux agents sous statut CANSSM.

Article 9 – Les autorisations d'absence prévues par l'article 15 du décret précité (réunions d'instances, de groupes de travail et de négociation convoquées par la direction) sont accordées dans les conditions suivantes :

La durée de cette autorisation, dont la demande doit être transmise aux responsables hiérarchiques des représentants syndicaux convoqués, comprend :

- la durée prévisible de la réunion ;
- les délais de route,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à la préparation et au compte-rendu des travaux du comité pour l'agent désigné pour ces travaux.

La durée de cette autorisation ne peut globalement être inférieure à la demi-journée.

Cette autorisation s'apprécie ainsi, au regard du temps de travail quotidien et des éléments décrits ci-dessus :

- 7 heures 30 maximum, lorsqu'aucun déplacement n'est nécessaire ;
- 7 heures 30 minimum en cas de déplacement province / Paris, Paris / province ou province / province ;
- 10 heures forfaitaires dans les cas suivants :
 - pour toute durée de trajet en train grande ligne de quatre heures ou plus aller/retour ;
 - pour toute durée de trajet en train grande ligne de trois heures ou plus aller-retour, dans le cas de réunions de trois heures et plus.

Article 10 – Chaque organisation syndicale bénéficie annuellement d'un contingent supplémentaire conventionnel d'autorisations spéciales d'absence d'un volume représentant 5 % de ses droits à crédit de temps syndical. Ces autorisations d'absence sont utilisables uniquement pour octroyer des heures aux fins d'activité syndicale à des personnels non permanents syndicaux. Elles sont soumises aux mêmes règles que le crédit de temps syndical utilisé sous forme d'heures.

La dématérialisation des autorisations d'absence sera étudiée à l'issue de l'évolution du système de gestion du temps.

MA
RN

RP
5
RN

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Les délégués syndicaux et leur temps de délégation

Article 11 - Délégué syndical de droit commun

11-1 : Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative dotée d'une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux selon les règles légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cadre, il est notamment rappelé que :

- Le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif des salariés, conformément à l'article R. 2143-2 du Code du travail.
- Le délégué syndical est désigné conformément aux règles en vigueur, et notamment à l'article L. 2143-3 du code du travail.
- Les délégués syndicaux bénéficient de la protection contre le licenciement attachée à cette fonction selon la législation en vigueur.
- Le mandat du délégué syndical prend fin en cas de démission, de révocation par le syndicat qui l'a désigné ou lorsque le délégué n'est plus salarié de l'Etablissement public.
- Il prend également automatiquement fin lors du renouvellement des délégués du personnel, et sans possibilité pour l'organisation de le désigner à nouveau :
 - Lorsque le syndicat qui l'a désigné a réalisé une audience inférieure à 10% des suffrages aux élections des délégués du personnel et qu'il n'est donc plus représentatif.
 - Lorsque le délégué syndical ne s'est pas présenté en tant que candidat ou qu'il obtient moins de 10% des suffrages sur son nom aux élections des délégués du personnel.

En conséquence, à l'issue de chaque élection des délégués du personnel, les organisations syndicales représentatives procèdent à une nouvelle désignation de leurs délégués syndicaux.

11-2 : Crédit d'heures

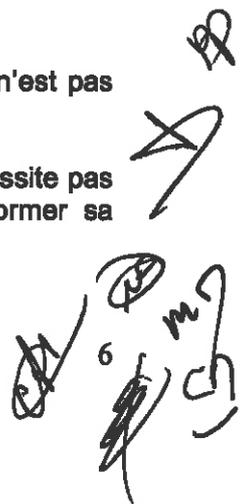
Chaque délégué syndical dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est déterminé en fonction de l'effectif des salariés, conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail.

Dans le cas où la section syndicale dispose de plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de délégué syndical. Conformément à l'article L. 2143-14 du code du travail, ils en informent l'employeur.

Ces crédits d'heures mensuels sont cumulables avec des crédits d'heures dont pourrait bénéficier le délégué syndical au titre d'autres mandats. Ils ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

Le temps passé dans le cadre de réunions organisées à l'initiative de la direction n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

L'utilisation de ces crédits d'heures, considérés comme du temps de travail, ne nécessite pas d'autorisation d'absence préalable. Toutefois, le délégué syndical est tenu d'informer sa hiérarchie de ses absences au titre de ce mandat.



Article 12 - Délégué syndical supplémentaire " permanent "

Chaque organisation syndicale représentative ayant obtenu au moins un élu aux élections des délégués du personnel, peut désigner un délégué syndical supplémentaire dénommé « Délégué syndical supplémentaire permanent ». Les conditions de désignation de ce délégué syndical supplémentaire permanent, la protection contre le licenciement et les motifs de fin de mandat sont ceux prévus à l'article 11-1 du présent accord applicable au délégué syndical de droit commun.

Ce délégué syndical supplémentaire bénéficie d'une permanence à temps plein ou à temps partiel à 50%. En cas de permanence à temps partiel, le solde pourra alors être affecté à un délégué syndical appartenant à la même organisation syndicale. Dans ce cas, un accord devra être trouvé entre les délégués syndicaux et leur hiérarchie sur l'aménagement de leur temps de travail compte tenu de leur mandat syndical. Les délégués syndicaux supplémentaires " permanents " à temps partiel demeurent rattachés à leur service dans le cadre duquel ils continuent leur activité professionnelle et font valoir leurs droits en matière d'avancement ou de promotion en fonction des missions qu'ils continuent à assumer.

Les règles de gestion administrative et de carrière applicables au délégué syndical supplémentaire permanent sont définies au chapitre 2 du présent accord.

Article 13 - Crédits d'heures des délégués du personnel

Les salariés élus délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 15h. Ce crédit d'heures n'est pas partageable avec un autre délégué de personnel titulaire ou suppléant, ni reportable d'un mois sur l'autre.

Le temps passé dans le cadre de réunions organisées à l'initiative de la direction n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

L'utilisation de ces crédits d'heures, considérés comme du temps de travail, ne nécessite pas d'autorisation d'absence préalable. Toutefois, le délégué du personnel est tenu d'informer sa hiérarchie de ses absences au titre de ce mandat.

CHAPITRE 2 - CONCILIATION DU MANDAT ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE / DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

I - ARTICULATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'EXERCICE DU MANDAT POUR LES REPRÉSENTANTS NON PERMANENTS

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Tout représentant du personnel, dès lors qu'il n'est pas permanent, doit pouvoir, quel que soit son mandat et le temps de délégation qui en découle, assurer à la fois son activité professionnelle et sa fonction de représentation en toute sérénité et confiance.

MT
en

AP
7
AP

Un équilibre réussi entre ces deux charges repose sur :

- une conception partagée de l'articulation de ses deux missions avec son responsable hiérarchique ;
- un accompagnement RH adapté visant à garantir cet équilibre et veiller à ce que l'exercice d'un mandat constitue une partie intégrante du parcours professionnel.

Article 14 - Exercice du mandat et évolution professionnelle

Article 14 -1 : Lors de la prise de mandat

La direction des relations sociales prend contact, lors de la désignation du représentant du personnel, avec son responsable hiérarchique pour :

- l'informer de la nature du mandat et du nombre d'heures de délégation dont ce dernier bénéficie, ainsi que de la correspondance en « équivalent temps plein » (ETP) ;
- lui préciser les droits et devoirs attachés à ces fonctions de représentation et l'inviter à adapter l'organisation et la charge de travail du salarié concerné en fonction de ce mandat.

Un courrier est adressé au hiérarchique, avec copie à l'intéressé et au responsable de son organisation syndicale, formalisant ces différents éléments.

Le responsable hiérarchique reçoit son collaborateur dans le cadre d'un entretien afin d'examiner avec ce dernier les bonnes conditions d'exercice des deux fonctions qu'il assure et de trouver de manière concertée et formalisée un aménagement du temps de travail ainsi qu'une adaptation en conséquence de ses objectifs.

Cette recherche de solution entre le représentant du personnel et ses responsables hiérarchiques peut être, si besoin, menée avec l'appui de la direction des relations sociales et de la DRH de l'Etablissement public.

A cet égard, et afin de permettre une prise en compte éclairée par les managers de proximité concernés du temps de délégation syndicale dont peut bénéficier un agent de leur service, une sensibilisation aux conditions d'exercice d'un mandat syndical sera effectuée auprès d'eux par la direction des ressources humaines lorsque nécessaire.

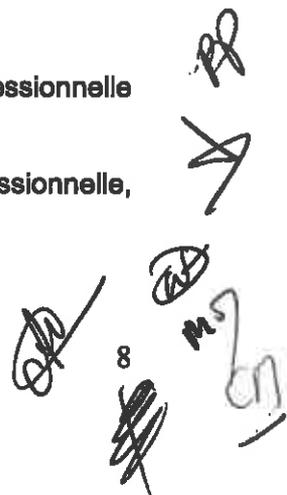
En cas de difficulté, l'agent porteur du mandat syndical pourra saisir la direction des relations sociales qui se rapprochera de sa direction aux fins d'y apporter une solution.

Au regard de l'évaluation de l'impact en termes de répartition de la charge de travail au sein d'un service comprenant un représentant syndical non permanent, il revient à chaque chef de service de compenser, en fonction de la situation, le temps et l'activité consacrés à l'exercice du mandat dans le cadre des arbitrages qu'il peut être amené à réaliser au sein du plafond de masse salariale qui lui est attribué. Dans cette perspective, l'hypothèse notamment du recours à l'intérim interne sera étudiée dans le cadre de la mesure 16 de l'accord QVT, au regard, en particulier, des modalités d'exercice des mandats des représentants non permanents et de leurs activités dans les services.

Article 14 - 2 : Pendant l'exercice du mandat

Les représentants du personnel non permanents font l'objet d'une évaluation professionnelle annuelle selon les mêmes modalités et critères que les autres agents.

Cette évaluation est effectuée à raison du seul temps consacré à l'activité professionnelle, abstraction faite de l'exercice de leur mandat.



Toutefois, l'entretien professionnel annuel doit permettre au responsable hiérarchique et à son collaborateur de faire un point sur l'articulation trouvée entre l'activité professionnelle et syndicale et d'adapter les objectifs en conséquence.

La direction des ressources humaines de l'Établissement public rappelle ces principes aux évaluateurs à l'occasion de chaque campagne d'évaluation.

Des circonstances particulières conduisant à augmenter le temps consacré à l'exercice du mandat (par exemple, la participation à une négociation sur une longue durée) ou l'expiration d'un ou plusieurs mandats constituent également l'occasion d'un échange entre le représentant du personnel et son responsable hiérarchique pour réexaminer l'équilibre entre les deux activités. La direction des relations sociales peut, dans ce cadre, être sollicitée.

Les représentants du personnel bénéficient dans les mêmes conditions que les autres agents, des dispositifs de gestion de carrière mis en place à l'Établissement Public : formation, CAP 35/45/55, entretien de carrière...

Tout représentant du personnel peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un entretien avec la direction des ressources humaines de l'Établissement public et la Direction des relations sociales.

Article 14-3 : La fin de mandat

En cas de perte de mandat suite à une élection ou à la décision de son organisation syndicale, la direction des relations sociales informe le responsable hiérarchique du représentant du personnel de cette situation.

En cas de démission de son mandat, le représentant du personnel en informe son responsable hiérarchique et la direction des relations sociales, dans la mesure du possible, trois mois avant la prise d'effet.

La fin de la fonction de représentant du personnel constitue une étape importante dans la vie professionnelle de l'agent élu ou mandaté. Afin de favoriser cette phase de transition, le responsable hiérarchique reçoit celui-ci pour examiner ensemble l'organisation et la charge de travail, les compétences acquises et/ou à développer ainsi que la définition des objectifs dans le cadre de la reprise à temps plein de l'activité professionnelle. La RH métier apporte son assistance si nécessaire.

Article 14 - 4 : Déroulement de carrière

L'exercice d'un mandat s'intègre dans la vie professionnelle des représentants non permanents du personnel et ne doit faire obstacle ni au bon déroulement de la carrière de l'intéressé ni à l'évolution de son niveau de primes ou à sa possibilité d'obtenir un avancement ou une promotion.

Les agents de droit public élus ou mandatés bénéficient dans ce cadre d'une évolution de leur PFT en fonction de leur seule valeur professionnelle, indépendamment de toute considération liée à l'exercice de leur mandat.

Les salariés élus ou mandatés bénéficient dans ce cadre d'une évolution des salaires comparable à celles des autres salariés ayant des fonctions professionnelles similaires, en prenant en compte la carrière qu'ils avaient au moment de leur prise de mandat.

La direction des ressources humaines de l'Établissement public veille à l'application de ce principe.

mj

cn

18
9
[Signature]

Cette dernière procédera à une analyse comparative de la situation de chaque représentant du personnel avec celle des agents du même corps ou classification, emploi comparable et ancienneté. Dans le cas où cette analyse ferait apparaître des situations atypiques, la direction des ressources humaines de l'Etablissement public procédera à un examen plus approfondi avec la DRH métier et le responsable hiérarchique aux fins d'en déterminer les causes et, le cas échéant, d'y remédier.

Les organisations syndicales peuvent soumettre à la direction des ressources humaines de l'Etablissement public, avec l'accord des intéressés, le cas de représentants du personnel dont la situation leur paraît devoir être réexaminée.

II - SITUATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE D'UNE DÉCHARGE D'ACTIVITÉ À TEMPS PLEIN

DISPOSITION COMMUNES PUBLIC / PRIVE

L'investissement à temps plein dans une fonction de représentation du personnel doit constituer, comme toute fonction, une expérience permettant l'acquisition de nouvelles compétences et une étape s'intégrant dans le cadre du parcours professionnel. Les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Etablissement public accompagnent le représentant permanent tout au long de cette fonction afin de lui garantir une équité et une évolution professionnelle.

Prise de fonction / Rattachement administratif

Article 15 - Les permanents syndicaux visés à l'article 16 et les délégués syndicaux supplémentaires « permanents » à temps plein sont administrativement rattachés, durant l'exercice de leur mandat, à la direction des relations sociales et gérés par la DRH de l'Etablissement public. Le rattachement des permanents aux centres budgétaires correspondants de la direction est strictement limité à la période d'exercice de ce mandat.

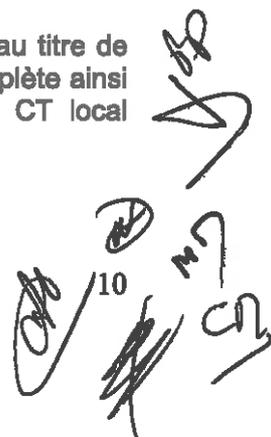
Les organisations syndicales communiquent la liste des agents susceptibles de bénéficier d'une permanence ainsi que chaque modification envisagée, à la direction des relations sociales qui transmet ces informations à la DRH de l'Etablissement public qui en assure la gestion administrative. Cette information est systématique à l'issue de chaque élection professionnelle.

Lors de la désignation du représentant syndical " permanent " à temps plein ou d'un délégué syndical supplémentaire " permanent " à temps plein, la direction des relations sociales s'assure en liaison avec la direction d'origine de ce futur permanent et l'organisation syndicale concernée de sa date de prise de fonctions. Celle-ci s'inscrit dans les meilleurs délais compatibles avec l'organisation du service. Un courrier est adressé au permanent par la direction des ressources humaines confirmant la prise en compte du bénéfice de la décharge à temps plein définie dans les conditions ci-dessus.

Les permanents syndicaux et les délégués syndicaux permanents restent soumis aux principes en vigueur applicables, dans le cadre de la mobilité, à l'ensemble des personnels de l'Etablissement public.

Représentants syndicaux permanents

Article 16 - Le rattachement administratif du titulaire d'un crédit de temps syndical au titre de l'article 3 du présent accord dont la quotité attribuée est égale à une décharge complète ainsi que le titulaire d'une décharge d'activité égale à 1 ETP accordé au titre d'un CT local s'effectue durant l'exercice de leur mandat dans les conditions visées à l'article 15.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and the number 10.

Le cumul de plusieurs mandats de représentation du personnel issus de différentes instances de l'Établissement public ou du groupe assortis de crédits d'heures et temps syndicaux peut conduire un agent à exercer à temps plein une fonction syndicale. Ces agents, réputés utiliser toutes leurs heures de délégation mensuelle peuvent être déchargés de toute activité professionnelle et être rattachés administrativement durant l'exercice de leurs mandats à la direction des relations sociales et gérés par la DRH de l'EP dans les conditions visées à l'article 15.

Article 17 – Lorsqu'un permanent est désigné par son organisation syndicale sur une implantation géographique distincte de son affectation d'origine pour y exercer son mandat, celui-ci est éligible à la mise en œuvre des dispositions d'accompagnement à la mobilité géographique en vigueur. Cette désignation entraînant une mobilité géographique de l'agent fait l'objet par l'organisation syndicale d'une formalisation par courrier auprès de la direction des relations sociales assurant de son caractère local.

Le bénéfice des indemnités de mobilité ainsi versées vaut pour une durée de résidence minimale de trois ans sur le site d'accueil.

Télétravail

Article 18 - Les permanents syndicaux sont éligibles au télétravail. A la demande du permanent syndical, sous réserve de l'accord du secrétaire général ou du responsable de l'organisation syndicale, le télétravail est mis en œuvre dans le respect des règles et procédures en vigueur à l'Établissement public.

Déroulement de carrière

Article 19 - Evolution professionnelle

L'exercice de mandats syndicaux à temps plein constitue une activité professionnelle pleine et entière mais qui, compte tenu de ses spécificités, nécessite un accompagnement RH adapté.

Le représentant du personnel permanent relevant des articles 15 et 16 du présent accord ne fait pas l'objet d'un entretien professionnel annuel (EPA). Toutefois, il peut rencontrer s'il le souhaite une fois par an les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Établissement public.

Tous les trois ans d'exercice effectif de mandat, il lui est proposé un bilan d'étape sur son parcours « professionnel et syndical » avec un conseiller carrière spécifique intervenant, par ailleurs, dans le cadre de l'accompagnement prévu à l'article 22-2-4. Ce bilan doit lui permettre de faire le point sur ses compétences acquises dans le cadre de son mandat, sa situation professionnelle et ses souhaits d'évolution.

Les représentants du personnel permanents relevant des articles 15 et 16 du présent accord bénéficient de tous les dispositifs offerts aux collaborateurs en fonction permettant d'assurer leur parcours professionnel (formation, CAP35/45/55, entretiens de carrière, VAE, etc., ...).

m7
CS

RP
11

Article 20 - Evolution Indemnitaires, salariale, avancement et promotion

Article 20 - 1 : Evolution indemnitaires et salariale

L'agent qui accède à des fonctions syndicales en qualité de permanent doit être traité de manière comparable aux autres agents de son corps ou classification. A cet égard, le permanent syndical ne doit pas subir de perte de rémunération du fait de son passage en décharge totale d'activité. Parallèlement, les composantes de sa rémunération et leur évolution doivent s'appuyer sur les pratiques majoritairement en vigueur dans son corps ou classification, par référence à la situation des agents occupant un emploi comparable à celui qu'il occupait avant de bénéficier d'une décharge d'activité.

En application de ces principes, l'évolution indemnitaires et salariale des permanents syndicaux suit les règles suivantes :

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PUBLIC

Article 20 -1-1 - PFT : Les permanents syndicaux perçoivent, chaque année, le taux de progression moyen de PFT constaté pour le corps auquel ils appartiennent.

Article 20 -1-2 - Autres éléments de rétribution des permanents syndicaux de droit public

Eu égard à la jurisprudence du Conseil d'Etat en la matière, les permanents syndicaux qui, au titre de l'emploi qu'ils occupaient avant leur décharge totale d'activité, percevaient des indemnités complémentaires, non incluses dans la PFT, bénéficient du maintien de celles-ci à hauteur du dernier montant perçu pendant la durée de leur mandat à l'exclusion, néanmoins, des primes ponctuelles et des indemnités compensant des charges et contraintes particulières attachées à l'emploi. Dans l'hypothèse où le montant moyen versé, en année n-1, de ces indemnités aux bénéficiaires de leur corps d'appartenance serait supérieur, ce montant s'y substitue.

Pour les permanents syndicaux qui ne percevaient pas d'indemnités complémentaires (non incluses dans la PFT) une indemnité reposant sur la PVO et la NBI perçues en année n-1 dans leur corps sera versée selon les modalités suivantes :

- Lorsque moins des 2/3 (moins de 66%) des agents d'un corps perçoivent une de ces indemnités (PVO ou NBI), un permanent appartenant au même corps percevra la moyenne de l'indemnité concernée calculée sur l'ensemble de l'effectif du corps;
- Lorsque 66% ou plus des agents d'un corps perçoivent une de ces indemnités (PVO ou NBI), un permanent appartenant au même corps percevra la moyenne de l'indemnité concernée calculée sur l'ensemble des bénéficiaires du corps.

Ainsi, en fonction de la proportion de bénéficiaires constatée pour chaque indemnité sur chaque corps, le versement pourra être constitué d'un montant moyen (reposant sur l'effectif ou le nombre de bénéficiaires) soit de PVO, soit de NBI soit des deux.

La rétribution à la moyenne des bénéficiaires sera maintenue sous réserve que la majorité susvisée d'agents attributaires dans le corps ne diminue pas en deçà de 60%, auquel cas elle sera versée sur la moyenne de l'effectif du corps pour les indemnités concernées.

Chaque année, une revue des taux d'attribution et des moyennes d'indemnités complémentaires, versées par corps sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

RP
A
12
ch

Au-delà de ces dispositions, il est mis fin à tout autre versement d'indemnité selon des modalités d'extinction en usage dans l'Etablissement public.

S'ajoutent les dispositifs conventionnels propres à la CDC (intéressement, accès au PEE, PERCO...).

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 20 -1- 3- Le représentant du personnel permanent bénéficie des mesures d'avancement selon les principes suivants :

Les représentants du personnel permanents bénéficient de règles équivalentes en matière d'avancement à celles des autres agents contractuels sous le régime des conventions collectives relevant de la même classification soit :

- Application des mesures d'augmentations générales ;

- Augmentations individuelles : Il est appliqué la moyenne des augmentations individuelles de l'ensemble des agents contractuels sous le régime des conventions collectives relevant de la classification à laquelle appartient le représentant du personnel concerné.

Les modalités pratiques d'attribution de la moyenne des augmentations individuelles aux représentants du personnel permanents sont fonction des dispositions relatives aux modalités d'augmentations individuelles mises en œuvre pour l'ensemble des salariés définies dans les accords en vigueur.

Elles font l'objet d'une note destinée aux délégués syndicaux, à chaque évolution des dispositifs appliqués aux personnels.

L'augmentation annuelle individuelle est notifiée à chaque représentant permanent. Le versement est annuel, avec effet au 1er janvier.

Article 20 -1- 4- Autres éléments de rétribution des permanents syndicaux de droit privé

Les représentants du personnel qui, au titre de l'emploi qu'ils occupaient avant de devenir permanents, percevaient une PVO bénéficient, pendant la durée de leur mandat, du maintien de celle-ci à hauteur du dernier montant perçu. Dans l'hypothèse où le montant moyen versé, en année n-1, de cette PVO aux bénéficiaires de leur classification serait supérieur, ce montant s'y substitue.

Pour les représentants du personnel qui ne percevaient pas de PVO avant de devenir permanent, une indemnité reposant sur la PVO perçue en année n-1 dans leur classification sera versée selon les modalités suivantes :

- Lorsque moins des 2/3 (moins de 66%) des salariés d'une classification perçoivent une PVO, un permanent appartenant à la même classification percevra la moyenne de cette PVO calculée sur l'ensemble de l'effectif de la classification ;

- Lorsque plus des 2/3 (66% ou plus) des salariés d'une classification perçoivent une PVO, un permanent appartenant à la même classification percevra la moyenne de cette PVO calculée sur l'ensemble des bénéficiaires de la classification.

MD

CA

RB
13
[Signature]

Ainsi, en fonction de la proportion de bénéficiaires constatée de PVO sur chaque classification, le versement pourra être constitué d'un montant moyen reposant sur l'effectif ou le nombre de bénéficiaires de PVO.

La rétribution à la moyenne des bénéficiaires sera maintenue sous réserve que la majorité susvisée salariés attributaires dans la classification ne diminue pas en deçà de 60%, auquel cas elle sera versée sur la moyenne de l'effectif de la classification.

Chaque année, une revue des taux d'attribution et des moyennes de PVO, versées par classification, sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

Au-delà de ces dispositions, il est mis fin à tout autre versement d'indemnité selon des modalités d'extinction en usage dans l'Etablissement public. Il est aussi mis fin sans délais aux indemnités compensant des charges et contraintes particulières attachées à l'emploi et primes résultant d'une reconnaissance ponctuelle

S'ajoutent les dispositifs conventionnels propres à la CDC (intéressement, accès au PEE, PERCO...).

Article 20 -2- Avancement et promotion

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PUBLIC

Article 20 -2-1: Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon des permanents syndicaux s'effectue sur la base de la durée réglementaire afférente à leur corps et grade.

Article 20 -2-2 : Avancement de grade

L'avancement de grade des permanents syndicaux s'effectue, en année n, dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté moyenne constatée parmi les agents de même corps et grade promu au choix l'année précédente (n-1). La date d'effet de la promotion ne peut intervenir moins d'un an après la date de désignation en qualité de permanent syndical.

Article 20 -2-3 : Promotion de corps

- Promotion de C en B

Sont éligibles à une promotion de corps de C en B les permanents syndicaux, remplissant les conditions statutaires, ayant plus de cinq ans de permanence continue. A l'issue de ces cinq ans de permanence continue, la promotion s'effectue, en année n, dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté moyenne constatée parmi les agents de même corps et grade promu au choix l'année précédente (n-1).

Promotion de C en B hors quota :

Les permanents syndicaux exerçant les fonctions de secrétaire général ou de responsable de leur organisation syndicale sont éligibles à une promotion de corps de C en B, dès lors qu'ils remplissent les trois conditions cumulatives suivantes :

- 1) Avoir une ancienneté dans le grade d'adjoint administratif ou technique principal depuis au moins cinq ans ;
- 2) Etre au moins dans la 5^{ème} année d'exercice continu des fonctions de secrétaire général de leur organisation syndicale, au niveau national ;
- 3) Détenir un mandat électif de représentant titulaire à un comité technique national ou local depuis au moins deux mandatures successives.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a circled 'CP' and the number '14'.

- Promotion de B en A

La DRH détermine, au regard du nombre de postes attribués pour le passage de corps, l'espérance mathématique pluriannuelle de promotion de B en A pour les permanents syndicaux. L'année d'attribution d'une promotion de corps pour un permanent est ainsi pré-identifiée et actualisée annuellement.

Sont éligibles à une promotion de corps de B en A les permanents syndicaux, remplissant les conditions statutaires, ayant plus de cinq ans continus en tant que permanent syndical et ayant une ancienneté de plus de cinq ans dans le grade de secrétaire de classe exceptionnelle.

La détermination du promu parmi les promouvables est réalisée sur la base des critères suivants :

- 1) Durée en catégorie B ;
- 2) Mode d'accès à la catégorie B ;
- 3) Durée dans le grade de secrétaire de classe exceptionnelle ;
- 4) Mode d'accès au grade de secrétaire de classe exceptionnelle ;
- 5) Ancienneté à la CDC ;
- 6) Echelon détenu.

L'évaluation de la situation des promouvables au regard de ces critères sera complétée par l'examen d'autres paramètres pouvant influencer sur le choix du promu, comme par exemple le niveau de responsabilité syndicale exercé ou la diversité du parcours professionnel. Une réunion entre la direction et les organisations syndicales sera organisée préalablement à la CAP afin que les organisations syndicales puissent justifier leur(s) proposition(s) au regard de ces différents critères et paramètres.

Promotion de B en A hors quota :

Les permanents syndicaux exerçant les fonctions de secrétaire général ou de responsable de leur organisation syndicale sont éligibles à une promotion de corps de B en A, dès lors qu'ils remplissent les trois conditions cumulatives suivantes :

- 1) Avoir une ancienneté dans le grade de secrétaire de classe exceptionnelle depuis au moins cinq ans ;
- 2) Etre au moins dans la 10ème année d'exercice continu des fonctions de secrétaire général de leur organisation syndicale, au niveau national ;
- 3) Détenir un mandat électif de représentant titulaire à un comité technique national ou local depuis au moins deux mandatures successives.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 20 -2- 4 : Promotions

Les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Etablissement public veillent à la continuité de l'application des règles de promotion pour les représentants du personnel permanents.

Le dépôt de demande de promotion d'un représentant du personnel permanent s'effectue par chaque organisation syndicale auprès de la direction des relations sociales qui la communique à la direction des ressources humaines de l'Etablissement public, dans les mêmes conditions et délais que pour les autres salariés de la même classification.

mg

cn 

AP

15


L'examen des candidatures s'apprécie au sein des commissions de promotion. Les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Etablissement public veillent à ce que les promotions des représentants du personnel se répartissent chaque année de manière équitable entre les organisations syndicales et s'inscrivent globalement dans la durée moyenne d'occupation dans une qualification.

Un point sur les perspectives d'avancements et les demandes de promotions des représentants « permanents » est réalisé chaque année en mars-avril, à l'issue de la campagne d'EPA, par les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Etablissement public avec les délégués syndicaux permanents. Dans ce cadre, les délégués syndicaux permanents sont informés, en termes d'avancement, de l'attribution du nombre de points envisagée par qualification ainsi que des dossiers de candidatures déposés. Il est procédé à un point d'information des délégués syndicaux permanents sur la liste des représentants promus une fois les résultats des commissions connus.

Article 20 -3 – Un bilan relatif aux campagnes sur l'évolution indemnitaire, salariale, avancement et promotion est réalisé, chaque année, en commission de suivi de l'accord.

Article 21 - Fin de mandat

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

La fin de la fonction de représentant permanent et la perspective d'un retour à une activité professionnelle « classique » constitue pour l'agent élu ou mandaté, une nouvelle étape de son parcours professionnel, qu'il doit d'anticiper et que la DRH de l'Etablissement public se doit d'accompagner.

Dans ce cadre, il est proposé au représentant permanent au terme de son mandat, un dispositif RH d'accompagnement adapté qu'il convient de mettre en œuvre le plus en amont possible.

A cette fin, en cas de démission ou de décision de ne pas se représenter aux prochaines élections, le représentant du personnel informe le plus tôt possible la direction des ressources humaines et la direction des relations sociales de l'Etablissement public et, dans la mesure du possible, 3 à 5 mois avant le terme prévu de son mandat.

A l'issue du mandat, l'agent est réaffecté sur un emploi correspondant à son grade ou sa qualification d'emploi, dans la résidence administrative dans laquelle il exerçait avant d'être déchargé totalement d'activité ou, en cas d'impossibilité, dans la résidence la plus proche. Toutefois, s'il le souhaite, il pourra être réaffecté dans la résidence administrative où il a exercé son mandat, sous réserve d'y avoir résidé au moins trois années consécutives. La nature et les responsabilités exercées dans le cadre de son activité de représentation sont prises en compte dans l'élaboration de son projet professionnel et la recherche de poste. En attendant la réaffectation effective de l'agent sur un poste, un bureau équipé lui est fourni.

Dès connaissance du terme prévu du mandat, il est proposé au représentant du personnel une démarche visant à réaliser un bilan professionnel lui permettant d'analyser son parcours et ses compétences, notamment celles acquises durant son mandat et à élaborer son projet professionnel. Cette démarche peut être conduite par le conseiller carrière en charge du suivi des représentants du personnel ou par un partenaire extérieur (bilan de compétences). Dans le cas où il est fait appel à un partenaire extérieur, le représentant du personnel est parallèlement suivi par la direction des ressources humaines de l'Etablissement public pendant toute la durée de sa réintégration.

Le projet professionnel ainsi déterminé par le biais de ces démarches constitue le cadre privilégié de la recherche de poste en vue de la réintégration de l'agent dans les services.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature 'AP', a signature 'M7', and a signature 'CH'. There is also a circled '16' and some other scribbles.

La mise en œuvre de différents outils RH complémentaires (formation, VAE...) peut être envisagée afin d'accompagner la réalisation du projet élaboré, dès lors qu'il s'inscrit dans les métiers de l'Etablissement public et du groupe est validé par la DRH de l'Etablissement public.

Sur la base de ce projet professionnel, le conseiller carrière ou la direction des ressources humaines de l'Etablissement public assistent l'agent tout le long de ses démarches de candidature : examen des offres de postes existantes dans l'Etablissement public, préparation à l'entretien, point régulier sur la recherche de poste.

Dans le cadre d'un projet professionnel validé par la RH de l'Etablissement public nécessitant une formation lourde, il peut être proposé au représentant d'affiner ce projet avec un responsable de filière professionnelle et de définir avec lui un plan de formation validé par ce dernier. Le plan de formation individuel fait l'objet d'un engagement de la part de l'agent et est pris en charge par la RH de l'Etablissement public.

Dans le cas où le représentant est pressenti pour un poste, un contrat mobilité formation peut être envisagé avec le service recruteur. Le coût de la formation est pris en charge par la RH de l'Etablissement public. Ce dispositif n'est pas cumulable avec le précédent. En l'absence de réponses positives au terme de 6 mois à compter de la fin de mandat, un point sur l'adéquation du projet professionnel et les démarches entreprises est réalisé avec le conseiller carrière afin de réorienter l'agent vers une recherche de poste plus adaptée.

Article 22 - Formation

- L'accès pour tous à la formation est un principe fondamental de la politique RH.
- Se former constitue, quel que soit le poste occupé, une démarche nécessaire à l'entretien de son professionnalisme et à la construction de son parcours professionnel.

C'est sur la base de ces deux axes que sont mis en œuvre les dispositifs de formation dans le cadre des fonctions de représentation du personnel et dont les directions des ressources humaines et des relations sociales de l'Etablissement public sont garantes.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 22 - 1 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation syndicale organisés dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur la liste fixée chaque année par arrêté, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un agent ainsi que le pourcentage maximum d'agents pouvant être absents simultanément en fonction de l'effectif sont fixés par les textes en vigueur.

La demande de congé doit être présentée au service ressources humaines de la direction d'appartenance du salarié dans des délais permettant l'organisation de l'activité du service et au minimum quinze jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La rémunération des stagiaires pendant le congé est intégralement maintenue. Cette disposition pourra être revue en cas d'afflux de demande.

MP
en

PP
17 (NF)

Article 22 - 2 - Formation des nouveaux représentants au sein des IRP

Les formations organisées à destination des nouveaux représentants dans le cadre de leur mandat sont prises en charge par l'employeur CDC.

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Article 22 - 2 - 1 : Formation des membres des CHSCT

Les membres des CHSCT national et locaux bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat et tout particulièrement au début de celui-ci. Son objectif est d'initier les représentants aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation s'inscrit dans le plan de formation et est considérée comme du temps de travail.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PUBLIC

Article 22 - 2 - 2 : Formation des élus en CAP

De la même manière, les élus en CAP bénéficient d'une journée de formation à l'occasion de chaque renouvellement de mandat.

Cette formation s'inscrit dans le plan de formation et est considérée comme du temps de travail.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 22 - 2 -3 : Formation des délégués du personnel

Afin de faciliter la prise de mandat de délégués du personnel pour la première fois élus, une action de sensibilisation à la nature et rôle du mandat de délégué du personnel pourra être proposée par la direction des ressources humaines de l'Etablissement public à chaque renouvellement de l'instance. Cette action pourra être renouvelée en cas d'évolution significative du droit.

Article 22 - 3 - Reconnaissance du parcours syndical

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle, inscrites au plan de formation, au même titre et aux mêmes conditions que les autres agents celles-ci étant indispensables pour maintenir et développer leurs compétences professionnelles et leur niveau de technicité.

Toutefois, au regard de leur fonction de représentation qui constitue une expérience particulière et demande le développement de compétences nouvelles et un engagement personnel important, la certification des acquis des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat relève d'une démarche de reconnaissance du parcours syndical que l'Etablissement public entend développer. A cette fin, les dispositifs suivants sont mis en place.

18

Accompagnement spécifique

Un conseiller carrière spécifique aura la charge d'accompagner sur la durée de leur mandat ou de leur désignation, les représentants syndicaux qui le souhaitent dans le cadre de leur évolution de carrière ou dans la perspective de leur repositionnement dans les services.

Ce conseiller aura notamment pour mission de préciser, conjointement avec le représentant syndical, les modalités de valorisation de ses compétences et de son expérience acquise au cours du mandat dans le cadre des dispositions légales.

A cette fin, le conseiller carrière en charge de cette activité sera sensibilisé à la pratique du dialogue social à la CDC et, plus généralement, à l'activité syndicale.

Référentiel de compétences

Dans le cadre de la GPEC et le prolongement des démarches menées au niveau national de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises grâce à l'engagement syndical, la définition d'un référentiel de compétences liées à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel propre à l'Etablissement public est engagée à la signature de l'accord.

Sa conception fera l'objet de travaux avec les organisations syndicales représentatives. Le référentiel issu de ces travaux permettra la valorisation des compétences acquises par les représentants syndicaux tant dans l'exercice de leur mandat que dans le cadre de leur activité professionnelle dans les services.

Article 22 - 3 -1 : Dispositif d'accompagnement à la VAE

Afin de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences acquises durant un parcours syndical et professionnel, un dispositif d'accompagnement à la VAE peut être proposé, à leur demande et conformément à l'accord GPEC du 20 janvier 2012, aux représentants permanents ou occupant un mandat de plus de 50% depuis au moins 1 an et dont le projet professionnel s'inscrit dans les métiers de la CDC. Ce dispositif peut également être proposé aux intéressés par le conseiller carrière spécifique dans le cadre de l'accompagnement professionnel susvisé.

Ainsi dans le cadre d'une demande de VAE formulée par un représentant du personnel répondant aux conditions légales et précitées, il est appliqué les conditions prévues par l'article 16 3^{ème} alinéa de l'accord GPEC signé le 20 janvier 2012 soit :

- Prise en charge de 24 heures d'accompagnement,
- Financement du coût pédagogique d'une partie de la formation exigée pour l'obtention de la certification.

CHAPITRE 3 - SURFACES ALLOUEES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC/ PRIVE

Article 23 – Les espaces de travail attribués dans le cadre du présent chapitre le sont conformément aux dispositions applicables dans l'Etablissement public régissant les postes et les surfaces attribué par agent. Elles tiennent compte des besoins liés à l'exercice des missions syndicales, notamment en matière de confidentialité. L'allocation des surfaces dépend de la représentativité des organisations syndicales et du nombre de permanents dont elles disposent.

m7
CJ
CA

PP
19
[Signature]

Article 24 – Afin de permettre cette adéquation aux besoins en tenant compte de la distribution des surfaces actuellement allouées, les ajustements s'effectueront sur la base des locaux existants pour chaque organisation syndicale, à la date du présent accord et au rythme, notamment, des élections professionnelles.

En cas d'évolution du nombre de permanents, les postes et surfaces allouées à une organisation syndicale seront actualisés, à la hausse ou à la baisse, selon des modalités tenant compte du temps nécessaire à la mise en œuvre de ces ajustements logistiques.

Les organisations syndicales représentatives disposent d'un poste de travail et de la surface allouée correspondante sur les sites de Bordeaux et d'Angers dès lors qu'elles disposent d'un représentant mandaté sur le site.

Article 25 – Les permanents syndicaux peuvent être, à la convenance des organisations syndicales, accueillis sur les sites du 56 rue de Lille et d'Austerlitz 2 en Ile de France, d'Angers, de Bordeaux et dans tout nouveau secteur sur lequel la CDC s'implanterait et dont les effectifs justifieraient la présence de permanents.

Article 26 – Outre l'attribution des surfaces visée à l'article 24, il est mis à disposition des organisations syndicales disposant de mandats locaux au comité technique des postes de travail selon les modalités suivantes :

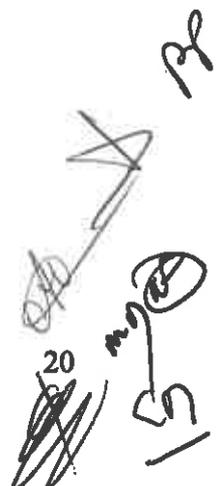
- Les organisations syndicales ayant au moins un représentant disposant d'un mandat local sur l'IdF disposent de 2 postes de travail non affectés (visant notamment à l'accueil de non permanents) sur le site du 56 rue de Lille et d'un poste de travail non affecté sur Austerlitz 1 et Arcueil ;

- Les organisations syndicales ayant au moins un représentant disposant d'un mandat local sur Angers disposent de 2 postes de travail non affectés (visant notamment à l'accueil de non permanents) sur le site Angers Louis Gain ;

- Les organisations syndicales ayant au moins un représentant disposant d'un mandat local sur Bordeaux disposent de 2 postes de travail non affectés (visant notamment à l'accueil de non permanents) sur le site Bordeaux.

Les surfaces mises à disposition des organisations syndicales sur Austerlitz 2, à la date de signature du présent accord, sont maintenues. La répartition de ces surfaces entre les organisations syndicales représentatives fera l'objet d'une actualisation pour tenir compte, le cas échéant, des évolutions d'audience.

Article 27 – Les organisations syndicales non représentatives bénéficient d'un local partagé basé au 56 rue de Lille en IdF, Angers Louis Gain ou Bordeaux avec 1 poste fixe de travail non affecté.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number '20', and the number '51'.

CHAPITRE 4 - BUREAUTIQUE ET TELEPHONIE

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC/ PRIVE

Article 28 – La Direction des ressources humaines (DHRS) est le correspondant des organisations syndicales pour les questions relatives à la bureautique et à la téléphonie.

I - BUREAUTIQUE

Article 29 – Les représentants du personnel permanents bénéficient des moyens prévus dans le cadre de la politique standard de l'Etablissement public en matière d'attribution de moyens informatiques attachés au poste de travail. Le matériel mis à disposition sera, le cas échéant et autant que possible, adapté au caractère nomade des fonctions syndicales exercées.

Article 30 – Au-delà de ces règles communes, eu égard aux particularités de l'activité syndicale impliquant, notamment, le nomadisme des fonctions, les demandes dérogatoires des organisations syndicales visant à attribuer des outils informatiques spécifiques (matériels ou applicatifs logiciels), pour un usage déterminé, à certains de leurs permanents, seront étudiées, au cas par cas, par la direction. Celle-ci appréciera, avec l'aide de la direction des systèmes d'information (DSI), la pertinence de la demande au regard des fonctions effectivement exercées par l'intéressé.

Les responsables syndicaux s'engagent à faire part à la direction des applicatifs logiciels installés non utilisés afin qu'ils puissent être retirés du poste de travail de l'intéressé.

A la demande du secrétaire général ou du responsable de l'organisation syndicale d'appartenance du permanent, une clé Secure ID est mise à sa disposition, permettant un accès distant à la messagerie et au bureau électronique, par l'intermédiaire d'une connexion via WIFI ou ADSL à partir d'un abonnement personnel.

Article 31 – Chaque local non affecté (visant notamment à l'accueil de non permanents) comporte un poste informatique fixe avec accès au réseau de la CDC.

Il est, par ailleurs, mis à disposition un ordinateur portable par organisation syndicale non représentative.

Article 32 – Les organisations syndicales peuvent acheter, sur leur budget propre, des postes informatiques en dehors de ceux fournis par la Caisse des Dépôts. Le choix, l'installation et la maintenance des matériels et, le cas échéant, logiciels, qui seraient acquis par une organisation syndicale relèvent de sa seule responsabilité. La responsabilité civile ou pénale de la Caisse des Dépôts ne pourra être engagée en ce qui concerne l'utilisation de ces postes.

Ces postes ne seront en aucun cas connectés avec le réseau de la Caisse des Dépôts. Des contrôles sont régulièrement effectués et à tout moment afin de vérifier qu'aucune connexion avec les systèmes de la Caisse des Dépôts n'est réalisée.

Les transferts éventuels de documents sur ces postes sont soumis aux règles générales relatives à la sécurité informatique de la Caisse des Dépôts.

m7

CS



PF



Article 33 – Dans un souci de bonne gestion des moyens alloués au regard des besoins exprimés, un groupe de travail sera organisé, en 2017, dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, en vue de dresser un état des lieux des principaux outils informatiques actuellement attribués aux organisations syndicales et déterminer les évolutions souhaitables en ce domaine. Cette revue sera organisée, chaque année lors de la commission de suivi de l'accord, et donnera lieu à l'établissement d'un relevé de conclusion qui sera actualisé selon la même périodicité

II - TELEPHONIE

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Article 34 – Chaque local syndical est équipé d'un poste téléphonique fixe. Un numéro de téléphone interne est attribué par la CDC.

Article 35 – Les représentants du personnel permanents syndicaux disposent d'un poste et d'un numéro de téléphone fixe. Un smartphone est mis à leur disposition. Le nombre de smartphone mis à disposition d'une organisation syndicale est ainsi fonction du nombre de permanents dont elle dispose. Chaque smartphone attribué est restitué à la direction des relations sociale lorsque la décharge totale d'activité de son attributaire prend fin.

Article 36 – La facture des consommations des téléphones portables mis à disposition des permanents syndicaux est adressée trimestriellement au secrétaire général ou au responsable de chaque organisation syndicale et imputée sur le budget de l'organisation syndicale, dans le cadre d'une ligne « téléphonie mobile » des crédits d'interventions complémentaires.

Dans ce cadre, l'activation de l'option « monde » suit les dispositions applicables aux agents de l'Etablissement public. Une activation prolongée de cette option pourra être mise en place sur sollicitation du secrétaire général ou du responsable de l'organisation syndicale auprès de DHRS.

Afin de répondre aux besoins des organisations syndicales et plus particulièrement aux nécessités de déplacement de certains représentants, les forfaits seront, sur demande auprès de la direction des relations sociales, portés à 3 Go.

Le matériel téléphonique mis à disposition fera l'objet d'une revue à l'occasion de la commission de suivi, notamment au regard de la politique d'attribution de ce matériel aux agents de l'Etablissement public.

L'achat de téléphones mobiles et la souscription d'abonnements de téléphonie mobile en dehors de ceux mis à disposition par la CDC est de la responsabilité de chaque organisation syndicale. Dans ce cas, les sommes correspondantes peuvent être imputées, selon la procédure habituelle, sur les crédits de fonctionnement, sans aucun mécanisme de compensation par rapport à la ligne « téléphonie mobile » des crédits d'interventions complémentaires (principe de non fongibilité).

Article 37 – Les secrétaires du CHSCTN et des CHSCT locaux bénéficient d'un smartphone es qualité.

Article 38 – Le secrétaire général ou le responsable d'une organisation syndicale peut solliciter la mise à disposition de smartphones supplémentaires donnant accès à la messagerie de la CDC. Dans ce cas, cette mise à disposition est facturée sur le budget de l'organisation syndicale concernée (crédits de fonctionnement).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'RP', 'CD', '22', 'MS', and 'CH'.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 39 – Mise à disposition de téléphones portables aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel

Il est mis à disposition des délégués syndicaux et des délégués du personnel titulaires et suppléants non permanents un téléphone portable qu'ils s'engagent à restituer à l'issue de leur mandat. La facture des consommations des téléphones portables mis à disposition dans ce cadre est adressée trimestriellement au responsable de chaque organisation syndicale et imputée sur le budget de l'organisation syndicale, sur la ligne «téléphonie mobile » des crédits d'interventions complémentaires.

CHAPITRE 5 – MOYENS BUDGETAIRES

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PUBLIC

Article 40 – Une enveloppe budgétaire annuelle est allouée aux organisations syndicales au titre des personnels de droit public et CANSSM.

Cette enveloppe s'élève à 400 000 € par an.

Article 41 – L'enveloppe budgétaire attribuée au titre des personnels de droit public et CANSSM est répartie entre les organisations syndicales selon un principe identique à celui régissant l'attribution du crédit de temps syndical prévu par le décret n°2012-224 du 16 février 2012 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, à savoir :

- la moitié de l'enveloppe est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique en fonction du nombre de sièges de titulaires obtenus ;
- l'autre moitié est répartie proportionnellement au nombre de voix obtenues au titre de la commission permanente de droit public du comité technique national, agréant le résultat des suffrages fonctionnaires, des contractuels de droit public et des agents sous statut CANSSM.

Cette enveloppe sera réévaluée après chaque élection du comité technique national à l'occasion du calcul des allocations budgétaires des organisations syndicales. Cette réévaluation suivra le taux de progression du PMSS constaté entre l'année N de l'élection et l'année N-1.

Article 42 – L'enveloppe budgétaire se décompose en deux parts, non fongibles : crédits de fonctionnement et crédits d'intervention complémentaires.

Aucun transfert ne peut être opéré entre les crédits de fonctionnement et les crédits d'interventions complémentaires.

Article 43 – Les crédits de fonctionnement représentent 37,50% de l'enveloppe budgétaire, répartis entre organisations syndicales selon les règles prévues à l'article 41.

Ces crédits d'utilisation sont libres d'utilisation pour les organisations syndicales.

L'engagement et l'ordonnancement des dépenses reposent sur la signature de représentants mandatés et nommément désignés par chaque organisation syndicale, qui transmet directement, et sous sa responsabilité, les dépenses pour liquidation et paiement au Caissier général.

M9

cn

pp
D
F

Article 44 – Les crédits d'interventions complémentaires représentent 62,50% de l'enveloppe budgétaire, répartis entre organisations syndicales selon les règles prévues à l'article 41.

Ces crédits représentent des droits d'accès à des prestations internes ou prises en charges directement par l'employeur puis refacturées, telles que prévues à l'article 47.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES DROIT PRIVE

Article 45 - Principes d'attribution

45-1 : Modalités de calcul de l'enveloppe

Une enveloppe financière calculée à la suite de chaque élection des délégués du personnel est répartie entre les organisations syndicales représentatives.

Cette enveloppe est calculée de la manière suivante :

Enveloppe globale = base unitaire annuelle par salarié en euros X nombre d'inscrits aux élections X taux de participation à ces élections (suffrages valablement exprimés sur nombre d'inscrits).

La base unitaire annuelle par agent contractuel sous le régime des conventions collectives est fixée à 152 €. Cette base unitaire sera réévaluée après chaque élection des délégués du personnel à l'occasion du calcul des allocations budgétaires des organisations syndicales. Cette réévaluation suivra le taux de progression du PMSS constaté entre l'année N de l'élection et l'année N-1.

45-2 : Répartition de l'enveloppe de crédits entre les organisations syndicales

Les moyens financiers sont décomposés en une part fixe et une part variable :

- La part fixe de 30% est distribuée en part égale entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

- La part variable de 70% est distribuée proportionnellement aux résultats des élections des délégués du personnel (1^{er} et 2^{ème} tour si nécessaire) en fonction des pourcentages d'audience obtenus par les organisations syndicales représentatives (recalcul des pourcentages uniquement sur les organisations syndicales représentatives).

Article 45-3 : Répartition interne de l'enveloppe budgétaire de chaque syndicat

L'enveloppe budgétaire se décompose en deux parts, non fongibles : crédits de fonctionnement et crédits d'intervention complémentaires.

Aucun transfert ne peut être opéré entre les crédits de fonctionnement et les crédits d'interventions complémentaires.

Article 45 - 4 : Crédits de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement s'élèvent à 50% de l'enveloppe financière définie à l'article 45-1, répartis entre organisations syndicales selon les règles prévues à l'article 45-2.

Ces crédits d'utilisation sont libres d'utilisation pour les organisations syndicales.



L'engagement et l'ordonnancement des dépenses reposent sur la signature de représentants mandatés et nommément désignés par chaque organisation syndicale, qui transmet directement, et sous sa responsabilité, les dépenses pour liquidation et paiement au Caissier général.

Article 45- 5 : Crédits d'interventions complémentaires

Les crédits d'interventions complémentaires s'élèvent à 50% de l'enveloppe financière définie à l'article 45-1, répartis entre organisations syndicales selon les règles prévues à l'article 45-2.

Ces crédits représentent des droits d'accès à des prestations internes ou prises en charges directement par l'employeur puis refacturées.

Article 46 - Conséquence de la perte de représentativité

L'organisation syndicale qui, au regard des résultats aux élections des délégués du personnel, n'est plus représentative, perd le bénéfice de ces moyens. Dans ce cas, la direction appliquera strictement les dispositions prévues par la loi ; un arrêté des comptes sera réalisé avec le représentant habilité à engager les dépenses du syndicat.

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Article 47 - Les crédits d'interventions complémentaires sont répartis entre les lignes suivantes :

- Affranchissement, routage et étiquettes
- Imprimerie
- Téléphonie mobile
- Transports

La répartition entre les différentes lignes est fongible en cours d'année, après information de la Direction des ressources humaines (DHRS).

Compte tenu du doublement du nombre de courriels syndicaux mobilisables par an dans le souci de diminuer le recours au papier, la ligne de crédits d'interventions complémentaires affectée aux dépenses d'imprimerie est diminuée de 50% par rapport à l'allocation 2017, à compter de l'exercice 2018. Les 50% restant sont transférés sur la ligne Téléphonie mobile. La ligne imprimerie n'est plus fongible avec les autres lignes de crédits.

Pour chaque organisation syndicale, l'éventuel solde de crédits d'imprimerie non consommé en fin d'année n, lui sera transféré sur son budget de fonctionnement de l'année n+1 dans le cadre d'une allocation budgétaire à caractère exceptionnel. Il est précisé que, par définition, cette allocation exceptionnelle n'est pas intégrée dans la base budgétaire de l'organisation syndicale telle qu'elle résulte de ses résultats aux élections et qu'elle s'éteint définitivement à la fin de l'année au titre de laquelle elle est attribuée.

Les éléments de tarification de l'imprimerie seront, dans cette perspective, communiqués aux organisations syndicales. Le cas échéant, leur mise à jour sera portée à leur connaissance dans le cadre de la commission de suivi et pourra, le cas échéant, donner lieu à une évolution de la répartition des lignes de crédits d'interventions complémentaires sur l'exercice suivant.

Article 48 – Un état de suivi des consommations est envoyé mensuellement au secrétaire général ou au responsable de chaque organisation syndicale.

mj
cn

pp
25

En cas de dépassement du montant notifié au titre des crédits de fonctionnement, la liquidation et le paiement des dépenses sont immédiatement stoppés. Le dépassement entraîne un remboursement des crédits par l'organisation syndicale concernée ou une réduction corrélative de l'enveloppe l'année suivante.

En cas de dépassement du montant notifié au titre des crédits d'intervention complémentaire, l'accès aux prestations internes est immédiatement fermé. Le dépassement entraîne une réduction corrélative de l'enveloppe l'année suivante.

CHAPITRE 6 – ACCES A LA MESSAGERIE ET AUX RESEAUX

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

L'utilisation de la messagerie et du réseau informatique est régie au sein de l'Etablissement public par la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information de l'Etablissement public.

Le présent accord y déroge sur certains points pour l'utilisation des ressources des systèmes d'information par les organisations syndicales.

Les moyens de communication électronique mis à disposition des organisations syndicales constituent aujourd'hui un vecteur essentiel d'expression syndicale et participent de ce fait à la consolidation d'un dialogue social de qualité. En permettant une diminution de l'utilisation du papier, ils participent par ailleurs à l'effort global de développement durable de la Caisse des Dépôts.

I - REGLES GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION

Article 49 – Sont visées par le présent chapitre les organisations syndicales régulièrement constituées depuis au moins deux ans au sein de l'Etablissement public.

Pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives, sont visées les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale (au sens de l'article L.2142-1 du code du travail), qu'il s'agisse :

- d'une organisation syndicale représentative au sein de l'Etablissement public,
- d'un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la Caisse des dépôts et consignations

Article 50 – Les règles générales relatives à l'utilisation des moyens de communication électronique au sein de l'Etablissement public citées dans le préambule sont applicables, à l'exception de celles auxquelles le présent accord déroge dans certaines conditions.

L'objectif est d'assurer le droit à l'expression syndicale, dans des conditions permettant de préserver à la fois l'équité entre organisations syndicales, l'intégrité et le bon fonctionnement du réseau informatique de la Caisse des Dépôts, sans entraver l'accomplissement du travail des personnels.

 26



Article 51 – Les moyens de communication électronique ne se substituent pas aux moyens classiques d'expression dont disposent la section syndicale ou les organisations syndicales en vertu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la Caisse des Dépôts.

II - CONDITIONS D'UTILISATION DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE

Article 52 – Les conditions d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales s'inscrivent dans le cadre de la législation en vigueur (article 3-1 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique pour les fonctionnaires, agents de droit public et agents sous statut CANSSEM ; article. L. 2142-6 du Code du travail pour les salariés sous convention collective), des principes posés dans le cadre du présent accord et, le cas échéant, de la jurisprudence.

PRINCIPES GENERAUX

Article 53 – Seules les organisations syndicales visées à l'article 49 du présent chapitre peuvent utiliser la messagerie professionnelle pour diffuser de l'information syndicale. A cette fin, des comptes génériques de messagerie¹ au nom des organisations syndicales concernées sont créés.

Tout message adressé dans le cadre de l'information syndicale doit rappeler sans ambiguïté son caractère syndical. L'information syndicale diffusée par voie de messagerie doit relever du cadre professionnel. Son contenu doit être en rapport avec la défense des intérêts professionnels collectifs des agents. A cet égard, sont prohibés les messages à contenu politique ou discriminatoire. Les informations diffusées devront, par ailleurs, respecter la législation sur la presse (Injure, diffamation publique, fausses nouvelles et provocation tombant sous le coup des délits de presse), le secret professionnel et les droits d'auteur. L'infraction à ces dispositions engage la responsabilité civile ou pénale de leur (s) auteur (s) et non celle de la Caisse des Dépôts et de son exploitant de réseau (I-CDC).

Les pétitions électroniques ne sont pas autorisées.

Les règles du présent article valent également pour les messages qui seraient envoyés depuis Internet et une adresse électronique non interne.

Afin de préserver le bon fonctionnement du réseau informatique de la Caisse des dépôts et de ne pas l'encombrer, les organisations syndicales s'engagent à ne pas procéder, en dehors des possibilités ouvertes par les articles 55 et 56 du présent chapitre, à des envois en nombre conformément aux dispositions de la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information de la Caisse des Dépôts.

Pour l'application du présent accord, est considérée comme envoi en nombre, toute diffusion d'un message identique ou de messages au contenu similaire à plus de 50 destinataires. Cette norme est applicable, qu'il s'agisse d'un envoi simultané à plus de 50 destinataires ou d'un envoi fractionné à plus de 50 destinataires au total.

Article 54 – Les messages à caractère syndical, émanant ou à destination d'une boîte fonctionnelle syndicale ou de la boîte d'un permanent syndical, sont considérés comme « privés » au sens de la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information de l'Etablissement public, même s'ils ne sont pas explicitement identifiés comme tel. Les messages émanant ou à destination de la boîte d'un agent non permanent syndical titulaire d'un mandat syndical (délégué(e) du personnel ou élu(e) à une commission administrative paritaire, par exemple) ne peuvent être consultés, dans le cadre de la procédure exceptionnelle prévue par la charte précitée, qu'après accord du secrétaire général ou du

MP
CN

27

PP

responsable de son organisation syndicale, afin de s'assurer qu'ils ne relèvent pas de son activité syndicale. S'ils relèvent de son activité syndicale, les messages sont considérés comme « privés » au sens de la charte précitée.

ENVOIS AUX ADHERENTS ET AUX AGENTS AYANT DONNE LEUR ACCORD

Article 55 – Les organisations syndicales peuvent adresser de l'information, par voie de messagerie électronique, à leurs seuls adhérents ainsi qu'aux agents qui se seront préalablement inscrits sur une liste de destinataires constituée sous la responsabilité du syndicat (système de l'abonnement). Les organisations syndicales s'engagent en contre partie de ce droit au respect des règles déontologiques applicables en la matière. Le droit d'opposition doit être rappelé à chaque message ultérieur afin de permettre au destinataire de s'opposer, à tout moment, à la réception des messages de nature syndicale.

Les organisations syndicales sont tenues à une obligation stricte de confidentialité au regard des agents qui auront décidé de s'inscrire sur leur liste d'abonnement en vue de recevoir des messages à caractère syndical. La même obligation existe en cas de désabonnement.

ENVOI EN NOMBRE

Article 56 – Chaque organisation syndicale remplissant les conditions mentionnées à l'article 49 du présent chapitre se voit alloué une enveloppe annuelle de 24 messages à caractère syndical, librement mobilisables, à destination de l'ensemble des personnels en fonction à l'Etablissement public. Les organisations syndicales affiliées à la même confédération au plan national sont tenues de réaliser conjointement cet envoi. Elles peuvent toutefois choisir de procéder à des envois distincts, dans les conditions fixées ci-dessous, dès lors que le contenu de l'information syndicale ne concerne que les fonctionnaires, agents de droit public et agents sous statut CANSSM d'une part, ou les salariés sous convention collective, d'autre part.

Un document peut être joint à l'envoi, il doit dans ce cas être réalisé au format PDF, comporter 2 pages au maximum et son poids informatique ne doit pas dépasser 2 Mo. Si le document n'est adressé qu'aux salariés sous convention collective ou aux fonctionnaires, agents de droit public et agents sous statut CANSSM, il comporte au maximum 1 page et son poids ne doit pas dépasser 2Mo.

L'envoi mensuel est effectué par les organisations syndicales en dehors des périodes d'utilisation courante du réseau par les services, à savoir soit la pause déjeuner, entre 12h et 14h, soit en dehors des plages d'ouverture ordinaires, avant 8 heures ou après 18 heures. L'organisation syndicale adresse copie du document à la direction (DHRS) préalablement à sa diffusion. Cet envoi satisfait à l'obligation qui s'impose à l'organisation syndicale d'aviser la direction des documents qu'elle compte diffuser.

La direction établira, chaque année, le décompte des droits par organisation syndicale. Un relevé semestriel leur sera adressé et sera présenté en commission de suivi. Tout dépassement de l'enveloppe annuelle sera défalqué de l'enveloppe de l'année suivante et conduira à une interdiction d'émettre durant un trimestre.

L'enveloppe annuelle pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une adaptation spécifique en période électorale selon les dispositions retenues par les textes organisant les élections.

La Direction des ressources humaines fournit aux organisations syndicales tous les six mois les adresses électroniques des personnels en fonction à l'Etablissement public, sous format excel et en indiquant, pour chaque agent, le statut dont il relève. Dans l'intervalle, la gestion de ces listes est du ressort des organisations syndicales, qui sont tenues à l'obligation de confidentialité.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'R' and 'S' with some scribbles. There are also some numbers and symbols like '28' and '2' written near the signature.

Il est rappelé que les adresses électroniques de la Caisse des Dépôts sont considérées comme des données à caractère personnel dans la mesure où elles comportent le nom et le prénom. A ce titre, lors de chaque envoi, l'agent doit être en mesure d'exprimer son souhait de ne plus recevoir de prospection syndicale. Il revient aux organisations syndicales de faire droit à ces demandes et de les gérer dans le temps, notamment en reconduisant les exclusions lors de chaque mise à jour de la liste à partir des données actualisées fournies par l'employeur. Le caractère syndical du message doit être sans ambiguïté et le nom du syndicat clairement identifié afin que le destinataire soit informé à l'avance du contenu du message qu'il reçoit.

TRIBUNE SYNDICALE ELECTRONIQUE

Article 57 – Les organisations syndicales visées à l'article 49 du présent chapitre et affiliées à la même confédération au plan national disposent en commun de 2 pages au format PDF par mois. En cas de liste commune déposée par des organisations syndicales affiliées à des confédérations différentes au plan national, chacune des organisations syndicales constitutives de la liste dispose, en son nom propre, des 2 pages précitées.

La tribune syndicale est diffusée mensuellement, à l'exception du mois d'août, par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines (DHRS), par voie de messagerie électronique, aux agents en fonction à l'Etablissement public.

L'ordre de présentation des organisations syndicales est fixé en fonction de leur ancienneté à l'Etablissement public (de la plus ancienne à la plus récente).

La Direction des ressources humaines (DHRS) établit le calendrier de diffusion des tribunes syndicales et informe les organisations syndicales des dates limites auxquelles elles doivent fournir leurs contributions. Les organisations syndicales n'ayant pas fourni leurs contributions aux dates limites établies pour permettre de respecter le calendrier de diffusion de la tribune ne seront pas présentes au sein de la tribune du mois considéré.

III. ACCESSIBILITE A L'INFORMATION SYNDICALE DEPUIS L'INTRANET ET ACCES A INTERNET

Article 58 – Les sites Internet des organisations syndicales visées à l'article 49 sont accessibles depuis l'intranet de l'Etablissement public, à partir d'une rubrique « syndicats », positionnée pour un accès facile.

Au sein de cette rubrique, un logo commun aux organisations syndicales affiliées à une même confédération au plan national permet le lien vers les sites Internet externes.

Article 59 – Le contenu des sites d'expression syndicale reste sous l'entière responsabilité de chaque organisation syndicale qui s'engage à respecter strictement les lois et règlements relatifs au droit d'expression, au droit de la presse (injure, diffamation...), à l'abus de droit et aux droits d'auteurs. Leur contenu ne saurait engager la responsabilité civile ou pénale de la Caisse des dépôts et de l'exploitant du réseau (I-CDC).

Les organisations syndicales ne peuvent faire figurer sur les pages des sites Internet d'autres logos que les leurs, ce qui exclut les logos de la Caisse des Dépôts et des entités et sociétés du groupe Caisse des Dépôts.

Article 60 – Les postes informatiques des organisations syndicales disposent d'une connexion Internet intégrée à l'accès bureautique. L'usage de l'Internet (Web, messageries, forums,...) est réglementé par la Charte d'utilisation des ressources du système d'information de la Caisse des dépôts et fait l'objet, conformément à ses dispositions, d'un contrôle d'usage collectif.

MP
CND
CN

AP
29
F

Article 61 – La Caisse des Dépôts pourra, à tout moment, notamment en cas de difficulté technique, en cas de panne ou pour la maintenance générale, intervenir sur le réseau et au besoin procéder à des coupures limitées dans le temps dans les conditions identiques à celles appliquées pour tous les autres utilisateurs du réseau.

IV. DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 62 – En cas de non-respect des dispositions des règles prévues par le présent chapitre, la Caisse des Dépôts engagera toute procédure qu'elle estime utile en vue de faire cesser ce trouble, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Après demande d'explication et, le cas échéant, avertissement, la direction se réserve notamment le droit de suspendre puis de fermer le compte de messagerie de l'organisation syndicale concernée pour une durée proportionnée à l'écart aux règles constaté.

CHAPITRE 7 – MISE A DISPOSITION D'ECRANS ELECTRONIQUES

DISPOSITIONS COMMUNES PUBLIC / PRIVE

Dans le cadre de la modernisation des moyens de communication syndicale et d'une démarche environnementale responsable au sein de l'Établissement public, la Caisse des Dépôts met à disposition des organisations syndicales, sur un certain nombre de sites, des écrans d'affichage électroniques.

Le mode de fonctionnement vise à répondre à des impératifs techniques, pratiques et juridiques tenant en particulier à l'égalité d'accès des organisations syndicales régulièrement constituées au sein de l'Établissement public, conformément aux différentes sources de droit qui y sont applicables et à la jurisprudence en la matière.

CHAMP D'APPLICATION

Article 63 – Sont visées par le présent chapitre les organisations syndicales régulièrement constituées depuis au moins deux ans au sein de l'Établissement public.

Pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives, sont visées les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale (au sens de l'article L.2142-1 du code du travail), qu'il s'agisse :

- d'une organisation syndicale représentative au sein de l'Établissement public,
- d'un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la Caisse des dépôts et consignations

Article 64 – La direction met en place un écran unique, destiné à la diffusion des messages syndicaux sur chacun des sites visés en annexe du présent accord.

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature and the number 30.

DIFFUSION D'INFORMATIONS SYNDICALES

Article 65 – L'ensemble des écrans précités est alimenté par un contenu identique, constituant la notion de « diffusion d'informations syndicales » ou « DIS », visée dans le présent chapitre.

La DIS est composée par la succession de l'ensemble des communications transmises par les organisations syndicales, dans le respect du cahier des charges que constituent les dispositions du présent chapitre.

La DIS est également accessible depuis l'intranet de l'Etablissement public, à partir de la page permettant l'accès aux sites internet des organisations syndicales. Ce mode d'accès fera l'objet d'une communication de la Direction des ressources humaines lors de sa mise en place.

MODALITES TECHNIQUES

Article 66 – L'ordre de présentation des organisations syndicales à l'écran est identique à celui de la tribune syndicale électronique mentionnée à l'article 9 du chapitre 5 du présent protocole d'accord.

Article 67 – Chaque organisation syndicale remplissant les conditions de l'article 63 du présent chapitre dispose au plus de deux pages-écran – l'une au titre des salariés sous convention collective, l'autre au titre des fonctionnaires et agents sous statut CANSSM –, présentées au format PDF, de manière à permettre la lecture de l'ensemble des messages par les collaborateurs.

Chaque page-écran s'affiche durant dix secondes, séparée de celles qui la précède et qui lui succède, d'un écran avec le logo de l'organisation syndicale concernée.

Le poids maximal autorisé pour une organisation syndicale est de 800 Ko au total, à répartir entre sa ou ses pages-écran. Les contributions d'un poids manifestement supérieur à ce seuil ne seront pas prises en compte et le message initial ne sera pas mis à jour.

MISE A JOUR DE LA DIFFUSION D'INFORMATIONS SYNDICALES

Article 68 – La mise à jour des messages composant la DIS est réalisée une fois par mois. Toutefois, aucune mise à jour n'est réalisée au mois d'août, en contrepartie de quoi celle-ci interviendra deux fois au mois de juillet, selon un calendrier communiqué par la Direction des ressources humaines (DHRS). La Direction des ressources humaines (DHRS) informe les organisations syndicales des dates limites auxquelles elles doivent fournir leurs contributions. Les messages des organisations syndicales n'ayant pas fourni leurs contributions aux dates limites établies pour permettre de respecter le calendrier de mise à jour de la DIS ne seront pas actualisés.

La mise à disposition de ce document par l'organisation syndicale, satisfait à l'obligation qui s'impose à elle d'aviser la direction des documents qu'elle compte diffuser.

Ces modalités, et notamment la périodicité de diffusion, seront, le cas échéant, revues en fonction d'évolutions technologiques qui permettraient une simplification des processus de diffusion.

Article 69 – La mise à jour physique des écrans est effectuée, sur les différents sites concernés, par les correspondants du Secrétariat général.

ff

m7
CN

31
ff

PANNEAUX D’AFFICHAGE

Article 70 – La mise en place des écrans électroniques ne remet pas en cause les panneaux d’affichage traditionnels ni l’affichage spécifique propre aux délégués du personnel.

Des panneaux sont mis à disposition de chaque organisation syndicale pour l’affichage de documents. Ces panneaux peuvent être communs aux organisations syndicales de droit public et de droit privé affiliées à une même confédération. Ils sont situés dans chaque bâtiment et placés dans des locaux facilement accessibles, à l’exception des locaux affectés à l’accueil du public. Tout ajustement ou modification des panneaux doit être autorisé par la direction.

Les emplacements disponibles sont attribués aux organisations syndicales et leurs responsables doivent veiller au respect de ces emplacements.

En fonction de l’implantation géographique, la direction pourra soit installer un panneau commun à toutes les organisations syndicales, soit mettre à disposition un panneau par organisation syndicale.

En même temps que l’organisation syndicale procède à l’affichage d’un document, elle en adresse un exemplaire à la direction.

Aucun affichage ne peut être fait en dehors des panneaux mis à disposition. Tout affichage posé en contravention avec cette disposition sera enlevé sans délai, les frais causés par l’enlèvement étant mis à la charge du budget de l’organisation syndicale responsable (notamment en cas d’affichage sauvage dégradant le support).

RESPONSABILITE JURIDIQUE

Article 71 – L’information d’origine syndicale diffusée doit concerner la défense des intérêts professionnels collectifs des agents. À cet égard, le contenu informationnel diffusé ne devra donc pas porter atteinte à l’ordre public, aux bonnes mœurs, à la vie privée ou l’image des agents, salariés ou tiers. Par ailleurs, le contenu informationnel devra respecter le secret professionnel et ne pas constituer une diffamation ou un dénigrement. Chaque organisation syndicale devra également s’assurer, avant toute diffusion, du respect des droits de propriété intellectuelle (droits d’auteur et marques notamment) des tiers.

Dès lors que les messages entrent dans ce cadre, la Direction des ressources humaines (DHRS) intègre chacune des contributions à la DIS dans l’ordre évoqué ci-dessus sous réserve de compatibilité technique du support qui lui a été transmis, sans exercer de droit de regard sur le contenu des messages.

CHAPITRE 8 - SUIVI DES DISPOSITIONS ET DISPOSITIONS FINALES

Article 72 - Une commission de suivi des dispositions du présent accord se réunira, une fois par an. Elle est composée de la direction et des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, représentées par :

- Le directeur des relations sociales et, si nécessité, un représentant de la DRH ;
- Deux représentants dûment mandatés par organisation syndicale signataire représentative.

Par ailleurs, la commission pourra se réunir, à titre exceptionnel, à la demande de la majorité qualifiée de ses membres.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and the letters 'CH', 'DRH', and '5/1'.

Article 73 – Révision

Le présent accord est à durée indéterminée. Afin de permettre son adaptation régulière aux besoins résultant de l'évolution du contexte ou des pratiques, il fera l'objet, tous les trois ans, d'un réexamen, avec les organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est, par ailleurs, susceptible d'être modifié en cas :

- d'évolution significative des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- de demande de révision de l'accord. Dans ce dernier cas, sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Celle-ci doit 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 organisations syndicales représentatives et la direction de la CDC devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord sont maintenues dans leur globalité et ne sont pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie et dont il sera partie intégrante.

Article 74 - Dénonciation

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.

Lorsque le présent accord est dénoncé par la « partie employeur » ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de notification de la dénonciation. Il appartient à la partie qui a dénoncé l'accord de proposer une nouvelle rédaction.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer,
- 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.

M 7
CN

PP
33

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

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

Fait à Paris le, **23 JUIN 2017**

En deux exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Les organisations syndicales habilitées à négocier :


Paul PENY

La CGT,

La CFDT, *Edouard BUTWER*

Adrien FARES

La CFE CGC,

Claude Malet

Michel JULLOUY

L'UNSA Groupe CDC, *Luc BESSENNE*

Jessica

Le SNUP *Annie LEMASSON*



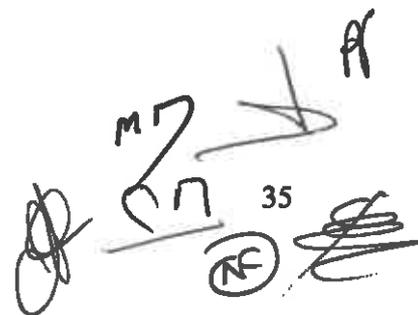
**Annexe
relative à l'article 64
de l'accord relatif au droit syndical et aux moyens syndicaux à la CDC**

Sites d'installation d'écrans destinés à la diffusion des messages syndicaux (1 écran par site) :

- 26 rue de Lille : au rez-de-chaussée, dans le hall, près des distributeurs de boissons ;
- 51 rue de Lille : dans le hall, au-dessus des badgeuses ;
- 56 rue de Lille * : au rez-de-chaussée, côté rue de Lille et au 4^e étage, près du restaurant ;
- 59 rue de Lille : dans le hall, près des distributeurs de boissons ;
- 67 rue de Lille : au rez-de-chaussée, au-dessus des badgeuses ;
- Austerlitz 1 : dans la rue intérieure, près du restaurant ;
- Austerlitz 2 : dans le hall du restaurant, bâtiment Nord ;
- 15 quai A. France * : au rez-de-chaussée, côté rue de Lille et côté quai Anatole France ;
- Arcueil 4 : dans l'entrée.
- Site de la direction des retraites et de la solidarité de Bordeaux **
- Site de la direction des retraites et de la solidarité d'Angers **
- Les directions régionales concernées à la date de l'accord.
- Tout futur bâtiment dans la mesure des possibilités techniques et logistiques.

() 2 écrans seront installés dans l'ensemble immobilier, compte tenu de la configuration des lieux.*

*(**) Au moins un par implantation*


Handwritten signatures and initials, including the letters 'M', 'N', 'A', and the number '35'.