

## **ACCORD RELATIF A**

# **L'ORGANISATION SOCIALE DU GROUPE CAISSE DES DEPOTS**

**Edition 2018**

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

**et les organisations syndicales :**

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

**Cette édition intègre les modifications apportées par les avenants conclus les 18 juin 2008, 13 mai 2013, 23 juillet 2014, 14 décembre 2017 et le 29 juin 2018 entre le Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations et les organisations syndicales représentatives au sein du groupe CDC.**

## SOMMAIRE

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES.....	8
Article 1 - Périmètre du groupe Caisse des Dépôts.....	8
Article 2 - Evolution du périmètre .....	8
Article 3 - Qualité des signataires.....	9
Article 4 - Durée de l'accord - adhésion - révision - dénonciation .....	9
Article 5 - Procédure de conciliation .....	10
TITRE II DROIT SYNDICAL AU SEIN DU GROUPE CDC.....	11
Article 6 - Délégués syndicaux de groupe .....	11
Article 7 – Les missions et compétences des délégués syndicaux du groupe .....	13
Article 8 – Les moyens .....	14
TITRE III LE COMITE MIXTE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION.....	17
Article 9 - Les missions du CMIC.....	17
Article 10 - La composition du CMIC .....	17
Article 11 - La composition de la délégation du personnel au CMIC.....	18
Article 12 - L'organisation interne du CMIC .....	20
Article 13 - Les moyens financiers et autres moyens.....	22
Article 14 - Les experts.....	22
TITRE IV LES COMMISSIONS DU CMIC .....	24
Article 15 - La commission de suivi de l'emploi et des métiers au sein du groupe CDC .....	24
Article 16 – Autres commissions .....	25
Annexe 1 : Périmètre du groupe CDC couvert par l'accord sur l'organisation sociale du groupe actualisé .....	26
Annexe 2 - Mesures Transitoires.....	27

## PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

ce cadre, dès lors qu'un poste est à pourvoir, les candidatures des personnes dont l'emploi est menacé sont examinées en priorité,

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

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

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

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

\*  
\*       \*

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

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

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

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

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

\*  
\*       \*

Créée par la loi n° 2012-1559 du 31 décembre 2012, la Banque publique d'investissement est un groupe public au service du financement et du développement des entreprises, agissant en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et les régions.

La Banque publique d'investissement (BPI) est détenue à parité par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et l'Etat. Le pôle investissement de la BPI est, notamment issu, de l'apport de deux filiales de la Caisse des dépôts et consignations, le FSI et CDC Entreprises.

Compte tenu de son rôle et de ces apports, la BPI occupe une place essentielle dans le groupe économique de la CDC, ce qui conduit à son intégration pleine et entière dans le groupe social de la CDC.

Afin de permettre cette intégration et le maintien dans ce périmètre, quelles que soient les phases du projet, des filiales apportées par la CDC, les parties signataires de l'accord relatif à l'organisation sociale du groupe Caisse des dépôts du 2 octobre 2001 révisé par avenant le 18 juin 2008, attentives à cette cohérence, ont décidé de modifier les critères d'appartenance au groupe social.

A cette fin, et conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord du 2 octobre 2001, il a été convenu le 13 mai 2013 un avenant n°2 portant révision de l'accord du 2 octobre 2001 tel que modifié par son avenant n°1.

\*  
\*       \*

Le contexte juridique du présent accord a connu une évolution importante depuis sa signature.

Celui-ci est plus particulièrement marqué par la publication de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui a profondément transformé les règles relatives à la représentativité syndicale, notamment au niveau d'un groupe.

Les parties signataires, attentives à cette évolution ont souhaité par le présent avenant, adapter les dispositions de l'accord à ce nouveau contexte et les enrichir au regard de l'expérience de plus de dix années de fonctionnement des instances de concertation du groupe CDC.

A cette fin, et conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord du 2 octobre 2001, il a été convenu le 23/07/2014 un avenant n°3 portant révision de l'accord du 2 octobre 2001 .

\*  
\*       \*

Soucieuse d'inscrire le CMIC dans le cadre d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel, les parties conviennent de modifier par avenant, la composition du bureau du CMIC. A cette fin, et conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord du 2 octobre 2001, il a été convenu le 23/07/2014 un avenant n°4 portant révision de l'accord du 2 octobre 2001.

\*  
\*       \*

« Par décision QPC n°2016-579 du 5 octobre 2016 relative au renvoi à un accord collectif pour la détermination des critères de représentation syndicale dans le groupe CDC, le Conseil Constitutionnel a, au 31/12/2017, abrogé pour partie l'article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, rendant caduques les dispositions du Titre II relatives au droit syndical au sein du groupe CDC du présent accord.

La loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les

mesures pour le renforcement du dialogue social a modifié l'article 34. Elle fixe, ainsi, expressément, les modalités d'appréciation de la représentativité dans le groupe CDC et confirme l'existence de délégués syndicaux communs à la Caisse des dépôts et consignations et à ses filiales entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le présent avenant a pour objet de définir les dispositions relatives à la mise en place, au rôle et aux moyens des délégués syndicaux de groupe, en intégrant les incidences de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 sur le CMIC.

A cette fin, les organisations syndicales représentatives du groupe selon les modalités fixées par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ont mandaté des représentants à négocier et signer un avenant n°6.

## TITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 1 - Périmètre du groupe Caisse des Dépôts**

Le présent accord s'applique aux personnes morales du groupe Caisse des Dépôts répondant aux critères définis dans l'article 2.

#### **Article 2 - Evolution du périmètre**

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

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

#### **2.1 - Critères d'appartenance**

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

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

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

##### **2.1.2 1 - Sociétés commerciales sises en France**

Sont incluses dans le périmètre groupe CDC :

- les sociétés dont la CDC détient au moins la moitié du capital (au moins 50%) soit directement, soit par l'intermédiaire d'une ou plusieurs de ses filiales directes et, pour les sociétés détenues à parité par la CDC et un autre actionnaire, celles qui ne peuvent pas relever du comité de groupe de l'autre actionnaire au regard des critères fixés par l'article L.2331-1 dernier alinéa du code du travail ;
- Les sociétés cotées dont la CDC est l'actionnaire de référence en détenant au moins 33% du capital, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une société dont la CDC détient directement au moins la moitié du capital ;
- Les sociétés sur lesquelles la CDC exerce un pouvoir de contrôle et de direction:
  - En détenant directement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;
  - En détenant directement une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne ;
  - En disposant seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires ;
  - En déterminant en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;

- En étant associée ou actionnaire de cette société et en disposant du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.

### **2.1.2 2 - Associations ou GIE**

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

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

## **Article 3 - Qualité des signataires**

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

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

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

### **4.1 - La durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

### **4.2 - L'adhésion**

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

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

### **4.3 - La révision**

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

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

### **4.4 - La dénonciation**

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

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

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

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

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

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

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

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

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

#### **Article 5 - Procédure de conciliation**

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

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

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

- le (la) directeur (trice) des ressources humaines du groupe,
- un représentant des employeurs de droit privé entrant dans le périmètre de l'accord,
- les membres du bureau du CMIC.

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

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

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

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

## TITRE II

### DROIT SYNDICAL AU SEIN DU GROUPE CDC

#### **Article 6 - Délégués syndicaux de groupe**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe peuvent désigner des délégués syndicaux communs à l'Etablissement public CDC et aux entités répondant aux critères définis l'article à 2.1 du présent accord, dénommés dans le présent accord « délégués syndicaux de groupe ».

#### **6.1 - Représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe CDC**

6.1.1 - En application des dispositions des alinéas 8 et 9 de l'article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, est représentative dans le groupe caisse de dépôts tel que défini à l'article 1 et 2 du présent accord, l'organisation syndicale :

- qui remplit les critères définis par l'article L.2121-1 du code du travail et
- dont la somme des suffrages obtenus lors de la dernière élection des membres titulaires de l'instance unique de représentation du personnel de la Caisse des dépôts et consignations (Comité unique de l'Etablissement Public -CUEP) et lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires des comités sociaux et économiques des filiales composant le groupe CDC au sens du présent accord, atteint au moins 10% de l'ensemble des suffrages exprimés.

Une organisation syndicale ainsi réputée représentative au niveau du groupe CDC est en droit d'exercer les prérogatives et de bénéficier des moyens attribués aux organisations syndicales représentatives par le présent accord.

Cette représentativité est appréciée lors du renouvellement des mandats du CMIC selon une périodicité triennale, sur la base du périmètre et des élections professionnelles arrêtés au 31 décembre de l'année précédant l'année du renouvellement du CMIC.

Pour les modalités de calcul, il est précisé que :

- La catégorie non cadres des entités de droit privé est constitué du 1<sup>er</sup> collège des élections des comités sociaux et économiques (CSE). La catégorie cadres est constitué du 2<sup>ème</sup> collège et éventuellement du 3<sup>ème</sup> collège des élections des comités sociaux et économiques.
- S'agissant de l'Etablissement public, un décompte des suffrages de l'instance unique de l'Etablissement public (CUEP) est réalisé.
  - Pour les personnels de droit privé de l'Etablissement public, il est retenu que la catégorie cadres est constituée par les techniciens supérieurs, les attachés d'études, les chargés d'études A et B et les Directeurs d'études et la catégorie non cadres par les employés.
  - Pour les personnels de droit public et sous statut CANSSM, il est convenu pour le présent calcul que les personnels concernés relevant de la catégorie A entrent dans la catégorie des cadres et que les personnels concernés relevant des catégories B et C entrent dans la catégorie des non-cadres.

6.1.2 - La représentativité, au sens de l'article L.2122-2 du code du travail, d'une organisation syndicale catégorielle au niveau du groupe tel que défini par l'article 1 et 2 du présent accord, s'apprécie dans le collège ou les collèges, dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats (soit atteinte d'au moins 10% des suffrages recueillis dans l'ensemble des collèges concernés) et dès lors que cette organisation syndicale a effectivement, sur l'ensemble du périmètre du groupe, présenté des candidats sur ce ou ces seuls collèges. Il est précisé qu'au regard des règles de représentation du personnel dans la Fonction publique et de la spécificité de l'instance unique de l'Etablissement public pour laquelle l'élection est à collège unique, cette disposition n'a pas d'incidence sur les règles de représentativité au niveau de l'Etablissement public.

## **6.2 - Nombre de délégués syndicaux de groupe CDC par organisation syndicale représentative**

Toute organisation syndicale représentative au niveau du groupe peut désigner des « délégués syndicaux de groupe CDC » à raison de 3 titulaires et 3 suppléants.

Si son audience calculée sur l'ensemble des collèges selon les conditions définies par l'article 6.1 dudit accord est comprise entre :

- au moins 10% et moins de 15% des suffrages exprimés, elle peut désigner 1 délégué syndical de groupe CDC titulaire et 1 délégué syndical de groupe CDC suppléant supplémentaires (soit un total de 4 délégués syndicaux de groupe titulaires et 4 délégués syndicaux de groupe suppléants)
- au moins 15% et moins de 20% des suffrages exprimés, elle peut désigner 2 délégués syndicaux de groupe CDC titulaires et 2 délégués syndicaux de groupe CDC suppléants supplémentaires (soit un total de 5 délégués syndicaux de groupe titulaires et 5 délégués syndicaux de groupe suppléants)
- au moins 20% et moins de 25% des suffrages exprimés, elle peut désigner 3 délégués syndicaux de groupe CDC titulaires et 3 délégués syndicaux de groupe CDC suppléants supplémentaires (soit un total de 6 délégués syndicaux de groupe titulaires et 6 délégués syndicaux de groupe suppléants)
- égal ou supérieur à 25% des suffrages exprimés, elle peut désigner 4 délégués syndicaux de groupe CDC titulaires et 4 délégués syndicaux de groupe CDC suppléants supplémentaires (soit un total de 7 délégués syndicaux de groupe titulaires et 7 délégués syndicaux de groupe suppléants)

La révision du nombre de délégués syndicaux de groupe CDC par organisation syndicale a lieu au moment du renouvellement du mandat des membres du CMIC. Les organisations syndicales procèdent en conséquence à chaque renouvellement, à une nouvelle désignation de leurs délégués syndicaux de groupe.

### **Article 6-3 : Désignation des délégués syndicaux de groupe**

Les délégués syndicaux sont désignés par le niveau approprié de chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe telle que définie à l'article 6.1 du présent accord (syndicat du groupe CDC, union locale, fédération ou confédération) parmi les personnels des entités du périmètre du groupe CDC précisé à l'article 1 et 2 du présent accord.

Les mandats des délégués syndicaux de groupe prennent fin automatiquement en cas de perte de la représentativité de l'organisation syndicale, dans le cadre du dernier alinéa de l'article 6.2 ainsi qu'en cas de:

- démission,

- fin de mandat à l'initiative du syndicat,
- cessation du lien contractuel qui lie le représentant du personnel avec son employeur quel qu'en soit le motif,
- sortie du périmètre du groupe de l'entité à laquelle appartient le représentant du personnel.

En cas de cessation du mandat avant l'échéance mentionnée au dernier alinéa de l'article 6.2, l'organisation syndicale représentative peut désigner un nouveau délégué syndical de groupe pour la durée du mandat restant à courir.

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

## **Article 7 – Les missions et compétences des délégués syndicaux du groupe**

L'article 34 de la loi du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire confère aux délégués syndicaux de groupe deux rôles principaux qui s'organisent selon les modalités suivantes et s'exercent sur la période définie au dernier alinéa de l'article 6. 2 et l'article 6.3.

### **7.1 - La négociation collective au niveau du groupe CDC**

- Les thèmes de négociation qui peuvent être engagés au niveau du groupe CDC sont nécessairement transversaux et concernent plusieurs ou toutes les entités entrant dans le champ d'application du présent accord.
- L'accord conclu à ce niveau a valeur d'accord cadre et nécessite une déclinaison au niveau de chaque entité concernée pour tenir compte d'une part, des dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles régissant le ou les statuts du ou des personnels de l'entité et, d'autre part, de ses spécificités tant économiques que socio-professionnelles.
- Les divers accords d'entreprise déclinant les accords-cadres signés au niveau du groupe CDC sont communiqués aux délégués syndicaux du groupe.

### **7.2 - La représentation du syndicat et la défense des personnels du groupe CDC**

- Les délégués syndicaux de groupe représentent les organisations syndicales auprès de la direction générale du groupe et de chaque employeur, en tant que de besoin, en l'absence de représentation syndicale au niveau de l'entité.
- Chaque organisation syndicale désignera son représentant au CMIC parmi ses délégués syndicaux de groupe.
- Un délégué syndical de groupe peut assister les délégués syndicaux d'une entité, après information préalable de l'employeur concerné.
- Un délégué syndical de groupe CDC peut assister les membres d'un comité social et économique ou d'un comité unique pour l'Etablissement public, à la demande de la délégation des personnels de ces instances après accord du président de l'instance concernée au moins 3 jours ouvrés avant la réunion prévue.
- En l'absence de représentation syndicale dans une entité, le délégué syndical de groupe peut assurer la défense individuelle des personnels, notamment en assistant un salarié lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement pour motif personnel.

## **Article 8 – Les moyens**

### **8.1 - Heures de délégation**

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

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

- Un crédit d'heures équivalent à un mi-temps mensuel est octroyé à chaque délégué syndical de groupe CDC titulaire. Ce crédit d'heures est attribué à titre individuel au titulaire concerné, il est reportable sur un ou plusieurs titulaires ou suppléants par fraction minimale de 25%.

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

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

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

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

### **8.2 - Liberté de circulation**

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

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

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

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

A cette occasion, il est rappelé que le délégué syndical de groupe est, comme tout autre membre du personnel, tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité dans le respect de la liberté d'expression syndicale.

### **8.3 – Diffusion de l'information syndicale**

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

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

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

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

- Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe a la possibilité de diffuser un document à tout ou partie des personnels du groupe CDC sur leur lieu de travail dans la limite de deux fois par an. L'objet de cet envoi est uniquement dans un but d'information des salariés sur des sujets concernant la vie sociale du groupe. Un exemplaire du document envoyé par cette voie est transmis au Directeur des relations sociales du groupe.

Sur demande de l'organisation syndicale à la direction des relations sociales du groupe, les fichiers d'adressage actualisés par les entités sont centralisés par cette dernière en vue de l'envoi du document par les services de la CDC.

La possibilité d'un envoi dématérialisé fera l'objet d'une étude par les directions des ressources humaines de la CDC et des entités en 2019.

### **8.4 - Carrière des délégués syndicaux de groupe CDC**

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

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

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

### **8.5 - Moyens du suppléant**

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

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

## 8.6 - Moyens financiers

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

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

- Ce budget est réparti de la manière suivante :

\* 50% répartis de manière égale ;

\* 50% répartis au prorata des résultats des élections professionnelles de référence prévues à l'article 6.1 du présent accord.

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

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

### TITRE III

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

##### Article 9 - Les missions du CMIC

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

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

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

##### Article 10 - La composition du CMIC

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

##### 10.1 - Les membres représentant les employeurs

- le directeur (trice) général(e) de la CDC, ou en cas d'empêchement, son représentant désigné parmi les directeurs (trices) de l'Etablissement public tel que défini par le code monétaire et financier
- assisté en tant que de besoin par :
  - \* les membres du comité exécutif de la CDC,
  - \* les dirigeants des personnes morales du groupe CDC, ou leurs représentants,
  - \*et le directeur (trice) des relations sociales du groupe

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

## 10.2 - La délégation du personnel

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

## 10.3 - La représentation syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans le groupe désigne, parmi ses délégués syndicaux de groupe, son représentant syndical au CMIC.

## 10.4 – L'observateur syndical

- Une organisation syndicale répondant aux critères cumulés listés ci-dessous pourra désigner un représentant à titre d'observateur parmi les personnels des entités du périmètre du groupe tel que défini à l'article 2 du présent accord :

- être représentée dans au moins une entité du groupe (au moins un élu),
- ne pas être représentative au niveau du groupe et ne pas être représentée au CMIC,
- et être représentative au niveau national et interprofessionnel ainsi que prévu à l'article L. 2122-9 du code du travail.

Cette désignation est faite par le niveau approprié de l'organisation syndicale concernée (syndicat du groupe CDC, union locale, fédération ou confédération).

- Cet observateur est invité aux réunions du CMIC telles que définies à l'article 12-3 du présent accord et est destinataire des documents communiqués dans ce cadre. Sans pouvoir prendre part au débat, il peut néanmoins exprimer une observation avec l'accord du président du CMIC. Il bénéficie des autorisations d'absences prévues par l'article 12-3 alinéa 4 du présent accord pour participer aux réunions.

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

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

La répartition de la délégation du personnel se fait proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège lors des élections professionnelles connues lors de la mise en place du CMIC et, dans le cadre de son renouvellement, au 31 décembre de l'année précédant l'année de son renouvellement :

\* de l'instance unique de représentation des personnels pour l'Etablissement public (Comité unique de l'Etablissement public -CUEP-),

\* des comités sociaux et économiques (CSE) pour les entités relevant du code du travail

- Les effectifs s'entendant comme le nombre d'électeurs inscrits sont consolidés au niveau de l'ensemble des entités du groupe.

- Il est convenu entre les parties signataires que selon les mêmes modalités de calcul définies à l'article 6-1 :

- Le collège cadres du CMIC est constitué :
  - S'agissant des entités de droit privé du 2<sup>ème</sup> collège et éventuellement du 3<sup>ème</sup> collège des élections des comités sociaux et économiques
  - S'agissant du comité unique de l'Etablissement public et pour lequel il est procédé à un décompte particulier,
    - de la catégorie A de la fonction publique et des personnels sous statut

- ainsi que des qualifications : techniciens supérieurs, attachés d'études, chargés d'études A et B et directeurs d'études pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives
- Le collège non cadres du CMIC est constitué du :
  - S'agissant des entités de droit privé du 1<sup>er</sup> collège des comités sociaux et économiques
  - S'agissant du comité unique de l'Etablissement public et pour lequel il est procédé à un décompte particulier,
    - des catégories B et C de la fonction publique et des personnels sous statut
    - ainsi que des employés pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives.
- que, pour les salariés, en cas de collège unique, ce collège sera classé dans le collège cadres du CMIC s'il est composé majoritairement de cadres et agents de maîtrise (1/2 des inscrits + 1) ou dans le collège non cadres du CMIC s'il est composé majoritairement d'employés et d'ouvriers (1/2 des inscrits + 1).

### **11.2 - La consolidation des résultats électoraux**

- La consolidation des résultats électoraux est réalisée sur la base du périmètre et des résultats du premier tour des élections définies à l'article 11.1 du présent accord, arrêtés au 31 décembre de l'année précédant l'année du renouvellement du CMIC.
- Le nombre de suffrages obtenus par les organisations syndicales aux élections professionnelles est consolidé par collège (cadres et non-cadres) au niveau de l'ensemble des entités entrant dans le périmètre du présent accord.
- Ce nombre de suffrages est calculé à partir des suffrages valablement exprimés en faveur de chaque liste de candidats présentée par les organisations syndicales au niveau des titulaires.

### **11.3 - La répartition des 30 sièges entre les organisations syndicales**

- Pour chacun des deux collèges, la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait proportionnellement au nombre de suffrages obtenus.
- Il est fait application du système de répartition à la plus forte moyenne.
- Le CMIC est renouvelé tous les 3 ans et la répartition des sièges est recalculée en conséquence.
- Une modification du périmètre ou l'organisation de nouvelles élections en cours de mandat est sans incidence sur la répartition des sièges.
- Lors de chaque renouvellement, la nouvelle répartition est communiquée aux organisations syndicales concernées, aux délégués syndicaux de groupe et aux membres du CMIC.

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

- Les membres au CMIC composant la délégation du personnel sont choisis par les organisations syndicales parmi les représentants du personnel élus directement ou indirectement, titulaires ou suppléants, ou désignés, siégeant dans les différentes instances existantes (CSE, CUPE, comités locaux uniques, CSSCT, CSSCT locaux, Délégation des personnels privés de l'Etablissement public, CAP, CCP).

- La direction des relations sociales du groupe est chargée de diffuser auprès des responsables des entités du groupe CDC et des personnels le nom des représentants du personnel au CMIC.

### **11.5 - Le mandat**

- Le mandat est de 3 ans, éventuellement renouvelable.

- Le mandat prend fin à la suite :

- de la cessation du lien contractuel qui lie le représentant du personnel avec son employeur quel qu'en soit le motif,
- d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité,
- de la démission du mandat au CMIC ou du mandat initial (CSE, CUEP, comité locaux uniques, CSSCT, CSSCT locaux, Délégation des personnels privés de l'Etablissement public, CAP, CCP),
- de la perte du mandat initial (CSE, CSSCT) consécutive à une révocation par l'organisation syndicale qui l'a désigné selon les dispositions légales en vigueur,
- de la sortie du périmètre du groupe de l'entité à laquelle appartient le représentant du personnel.

- En cas de cessation du mandat avant l'échéance des 3 ans, l'organisation syndicale désigne un nouveau représentant pour la durée du mandat restant à courir

## **Article 12 - L'organisation interne du CMIC**

### **12.1 - la présidence**

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

### **12.2 - Le bureau**

- Le CMIC est doté d'un bureau composé de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau du groupe. Chaque organisation syndicale représentative désigne parmi sa délégation du personnel au CMIC, ses représentants au bureau dans le respect de la parité.

Parmi les membres du bureau ainsi désignés, le CMIC procède à l'élection de 4 membres fonctionnels : le (la) secrétaire, le (la) secrétaire adjoint(e), le(la) trésorier(e), le(la) trésorier(e) adjoint(e).

Ces 4 membres fonctionnels sont élus à la majorité relative des présents pour la durée du mandat. Seuls participent au vote le président du CMIC et la délégation du personnel.

En cas de départ définitif d'un membre fonctionnel du bureau, une nouvelle élection portant sur le siège vacant est organisée dans les conditions définies à l'alinéa 2 et 3 du présent article. La nouvelle élection prend effet pour la durée du mandat restant à courir.

Il est attribué au bureau un nombre total de crédits d'heures équivalent à 3,5 ETP répartis comme suit :

- Les 4 membres fonctionnels du bureau bénéficient d'un crédit d'heure individuel annuel équivalent à 70% d'un ETP (soit 1124 heures) non reportable d'une année sur l'autre ou sur un autre membre du bureau.
- Le solde (soit 1124 heures) est réparti de manière égale entre les membres non fonctionnels du bureau dans le cadre d'un crédit annuel individuel non reportable d'une année sur l'autre ou sur un autre membre du bureau.

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

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

Les 300 heures octroyées sont fractionnables sous forme d'autorisations d'absence et ne peuvent, en aucun cas, être attribuées à un seul collaborateur dans leur totalité. Par ailleurs, un collaborateur ne peut se voir attribuer un total d'autorisations d'absence supérieur à 60 heures par an.

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

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

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

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

### **12.3 - Les réunions**

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

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

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

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

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

## **12.4 - L'ordre du jour**

- Pour les réunions ordinaires, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le président ou son représentant et le secrétaire.
- Il est communiqué au moins 10 jours ouvrés avant la date de la séance. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.
- Les documents examinés lors de la réunion du CMIC sont transmis en même temps que l'ordre du jour. La mise en place d'un espace collaboratif permettant de faciliter cette transmission et la consultation permanente des documents sera étudiée pour 2019. Cet espace sera commun aux délégués syndicaux de groupe.

## **12.5 – Le procès-verbal**

- Un procès-verbal est établi par le président du CMIC ou son représentant. Il doit recevoir, 1 mois après la réunion, l'approbation du bureau du CMIC.
- Suite à cette approbation, il est envoyé à tous les membres du CMIC. Il est approuvé par le CMIC lors de la réunion suivante. Il est cosigné par le président et le secrétaire.
- Après approbation, le procès-verbal est mis en ligne sur l'Intranet de la CDC et envoyé aux directions générales des personnes morales appartenant au groupe pour diffusion à leurs instances de représentation du personnel.

## **Article 13 - Les moyens financiers et autres moyens**

### **13.1- les moyens financiers :**

- Un budget annuel de fonctionnement est alloué au CMIC.
- Il est calculé proportionnellement aux effectifs du groupe CDC :
  - \* à 15,25 € par salarié pour la tranche de 0 à 10 000 salariés,
  - \* à 9 € par salarié au-dessus de 10 000 salariés.

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

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

### **13.2 - Autres moyens**

Le CMIC a la possibilité de diffuser un document à tout ou partie des personnels du groupe CDC sur leur lieu de travail dans la limite de deux fois par an dans les mêmes conditions que l'article 8 .3 du présent accord.

## **Article 14 - Les experts**

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

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

## TITRE IV

### LES COMMISSIONS DU CMIC

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

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

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

#### **15.1 - Ses missions**

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

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

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

#### **15.2 - Sa composition**

- Les membres représentant les employeurs

\* le (la) directeur (trice) des ressources humaines du groupe ou son représentant(e), qui en est le président

\* assisté en tant que de besoin par :

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

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

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

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

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

### **15.3 – Son fonctionnement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 16 – Autres commissions**

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

Dans ce cadre est créée la commission Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes (COMPAREHF) dont la composition, le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le groupe CDC signé le 7 décembre 2004.

## Annexe 1 :

### Périmètre du groupe CDC couvert par l'accord sur l'organisation sociale du groupe actualisé

- L'Etablissement public Caisse des dépôts et consignations
- SCET et SCET GE (UES) et ses filiales CEI, CITADIA CONSEIL et AATI KO CONSEILS
- CDC-Entreprises Valeurs Moyennes
- CDC-Arkhinéo
- CDC-Placement
- GPC
- Novethic
- SARL Publication d'Architecture et d'Urbanisme
- SAF environnement
- SEGTC
- SITCE
- Société Forestière SA et sa filiale : Forêts Gestion
- CDC Biodiversité
- SAS Paris Docks en Seine
- CDC International capital
- France Brevets
- CDC GPI
- Foncière Publique Solidaire
- STOA
  
- **CNP Assurances et ses filiales :**  
Age d'or expansion ; M F Prévoyance SA
  
- **UES I-CDC - CNP TI**
  
- **Icade SA et ses filiales formant une UES :** Icade Promotion ; Sarvilep ; Icade Management
  
- **CDC Habitat\* et ses filiales :**  
Sainte Barbe, UES SCIC Habitat, EFIDIS, ADOMA  
\*(y compris le centre d'appels de Montpellier)
  
- **Egis SA et ses filiales :**  
Egis Project, Egis Eau ; Egis Structures et Environnement ; Egis International ; Egis Holding Batiment ;  
Egis Rail, Egis one 5
  
- **La Compagnie des Alpes SA**
  
- **Bpifrance Investissement<sup>1</sup>, Bpifrance Financement et Bpifrance Assurance Export**
  
- **Transdev :**
  - **UES Transdev composée de :**
    - Transdev group SA, Transdev SA, Transamo, Transdev business information solutions, Transdev Alpes, Transdev Est, Transdev sud, Transdev Paris Est, Transdev Paris Sud, Transdev Nord Est, Transdev Espaces, Projetours, Transdev Aéroport Services, EAP
  - **Eurolines**
  - **Transdev Ile de France composé de :**
    - Etablissements de Seine & Marne (Nemours, Vulaines, Vaux le Pénil, Lieusaint et Saint Fargeau Ponthierry)
    - Etablissements des Yvelines : Conflans St Honorine, Ecquevilly, Houdan, Montesson les Rabaux, Montesson la boucle, Rambouillet
    - Etablissement des Hauts de Seine : Nanterre
    - Etablissement de Brétigny sur Orge
  
- **AGR**
- **COSOG**

<sup>1</sup> Par application de l'avenant n°2 article 2

## **Annexe 2**

### **Mesures Transitoires**

Il est convenu qu'au regard des délais d'application des dispositions légales relatives à la mise en place des CSE au plus tard le 31/12/2019 d'une part, de l'instance unique de représentation du personnel de l'Etablissement public d'autre part, les mesures d'audience pour la représentativité au niveau du groupe pourront, en l'absence de ces instances précitées, retenir pour leur appréciation, les résultats des élections au CE ou DUP ou DP pour les entités de droit privé et au Comité technique pour l'Etablissement public.

De la même manière, en l'absence des instances de représentation du personnel définies par le présent accord en ses articles 11-4 et 11-5, les instances de représentation du personnel servant de référence pour les désignations pourront être les CE ou DUP ou DP, CHSCT, CT, CTL, CAP, CCP.

L'avenant n°6 ne remet pas en cause la composition actuelle du CMIC telle qu'elle résulte de son renouvellement en 2017 ni la composition du bureau, étant entendu que la notion de titulaire et de suppléant disparaît et que le prochain renouvellement du CMIC aura lieu lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 sur la base des résultats des dernières élections sur le périmètre arrêté au 31/12/2019. Les mandats des délégués syndicaux de groupe prendront fin concomitamment et en fonction de l'audience mesurée dans ces mêmes conditions. Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe procéderont à de nouvelles désignations.