

## ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis (dont la liste figure en Annexe 1),  
représentées par Monsieur Michel ESTIMBRE, dûment habilité à cet effet,

Ci-après dénommé « La Direction »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur Cyril RIBEYRE en qualité de Délégué Syndical Central et de Madame Catherine LECOEUR, Madame Bérangère DU CAILAR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Moïse GERMANY, Monsieur Daniel TORRALBA et Monsieur Pascal FAURE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame Claire GUELMANI en qualité de Délégué Syndical Central et Madame Sabrina ABBASSI, Madame Véronique DANY, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Madame Annie MOTHAI, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée Madame Valérie RAHMANI, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Brigitte BULAND, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur Jean-Luc FENECH et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part.

UD  
CB  
[Signature]

[Signature]

PREAMBULE.....	4
TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	4
TITRE 2 – MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	4
ARTICLE 2.1 – L'INSTANCE CENTRALE DE NEGOCIATION (ICN) .....	5
ARTICLE 2.1.1 – LA COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE ET HEURES DE DELEGATION .....	5
ARTICLE 2.1.2 – MOYENS FINANCIERS .....	5
ARTICLE 2.1.3 – MOYENS MATERIELS POUR LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ADJOINTS.....	6
ARTICLE 2.2 – PARTICIPATION AUX REUNIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE .....	6
ARTICLE 2.3 – DEVENIR DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE SITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR AU SEIN DU MEME BASSIN D'EMPLOI .....	6
ARTICLE 2.4 – REMPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DE LEUR DIRECTION.....	6
TITRE 3 – MOYENS MATERIELS ET EXPRESSION SYNDICALE.....	7
ARTICLE 3.1 – LOCAUX MIS A DISPOSITION.....	7
ARTICLE 3.1.1 – REGLES D'ATTRIBUTION .....	7
ARTICLE 3.1.1.1 – LOCAL DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) ET DE LA COMMISSION CENTRALE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CCSCT).....	7
ARTICLE 3.1.1.2 – LOCAUX DES 4 COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE) .....	7
ARTICLE 3.1.1.3 – LOCAUX DES COMMISSIONS SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE.....	8
ARTICLE 3.1.1.4 – LOCAUX DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL.....	8
ARTICLE 3.1.1.5 – LOCAUX DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS .....	8
ARTICLE 3.1.1.6 – MAINTIEN DES LOCAUX EXISTANTS.....	9
ARTICLE 3.1.2 – AMENAGEMENT DU LOCAL.....	9
ARTICLE 3.2 – ACCES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION .....	10
ARTICLE 3.2.1 – AFFICHAGE DES TRACTS .....	10
ARTICLE 3.2.2 – INTRANET SYNDICAL ET DIFFUSION DES TRACTS.....	10
ARTICLE 3.2.3 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE.....	10
ARTICLE 3.2.4 – REUNIONS SYNDICALES D'INFORMATION.....	11
ARTICLE 3.2.5 – REUNIONS AVEC LES ADHERENTS.....	11
ARTICLE 3.2.6 – ASSEMBLEE GENERALE.....	12

CG  
  
 U.D

**ARTICLE 3.2.7 – PARTICIPATION AUX REUNIONS DES INSTANCES DE L’ORGANISATION SYNDICALE**  
..... 12

**TITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES** ..... 12

**ARTICLE 4.1 – DUREE DE L’ACCORD** ..... 12

**ARTICLE 4.2 – SUBSTITUTION** ..... 12

**ARTICLE 4.3 – SUIVI DE L’ACCORD** ..... 13

**ARTICLE 4.4 – REVISION** ..... 13

**ARTICLE 4.5 – DEPOT** ..... 13

**ANNEXE 1**..... 15

CG  
UA

## **PREAMBULE**

Dans le cadre de la constitution du groupe Malakoff Humanis au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et de l'évolution de l'organisation sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis telle que résultant de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis conclu le 28 mars 2019, les parties sont convenues de déterminer les moyens mis à disposition des organisations syndicales nécessaires à leur bon fonctionnement.

Il est convenu que l'expression « représentant du personnel » vise tout salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif.

Il est convenu que l'expression « organisation syndicale » vise les Sections Syndicales représentantes des Fédérations ou Syndicat National présents au sein de l'UES Malakoff Humanis.

La négociation du présent texte a été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux de réaffirmer leur profond attachement à un dialogue social de qualité. Les parties y ont souligné l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Le présent accord repose sur la conviction partagée qu'un dialogue entre la Direction et les organisations syndicales représentatives doit reposer sur des valeurs communes dans l'exercice des relations sociales telles que le respect réciproque des interlocuteurs, la reconnaissance de la légitimité de chacun des acteurs et la confiance.

La qualité du dialogue social est étroitement liée à la qualité de fonctionnement des organisations syndicales et des élus du personnel et à l'engagement de garantir une égalité de traitement aux salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel, au niveau de l'UES Malakoff Humanis.

Il a donc été conclu ce qui suit.

### **TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

L'UES Malakoff Humanis est dénommée « Entreprise » dans le présent texte.

### **TITRE 2 – MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Les parties ont convenu de compléter les dispositions de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis conclu le 28 mars 2019.

CG  
U.D.  
U.D.

## ARTICLE 2.1 – L'INSTANCE CENTRALE DE NEGOCIATION (ICN)

### ARTICLE 2.1.1 – LA COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE ET HEURES DE DELEGATION

Conformément à l'article 4.2.2 de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis conclu le 28 mars 2019, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale parties à l'ICN est fixée à 8 membres au maximum. Elle comprend obligatoirement le Délégué Syndical Central ; les autres membres peuvent être choisis librement parmi les Délégués Syndicaux Centraux Adjoins ou les délégués syndicaux.

En l'absence du Délégué Syndical Central, la délégation syndicale doit a minima comprendre un Délégué Syndical Central Adjoint.

Chaque délégation syndicale centrale dispose au profit des membres de son organisation syndicale, d'un crédit global de 50 heures par mois, en vue de la préparation des négociations au sein de l'ICN. Ce crédit d'heures est réparti entre ses membres par le délégué syndical central.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de substituer cet article par les nouvelles dispositions suivantes :

- La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale parties à l'ICN est fixée à 8 membres au maximum. Elle comprend obligatoirement le Délégué Syndical Central ; les autres membres peuvent être choisis librement parmi les Délégués Syndicaux Centraux Adjoins ou les délégués syndicaux ou 2 experts au maximum (choisis parmi les salariés de l'UES Malakoff Humanis).  
En l'absence du Délégué Syndical Central, la délégation syndicale doit a minima comprendre un Délégué Syndical Central Adjoint.
- Chaque délégation syndicale centrale dispose au profit des membres de son organisation syndicale, d'un crédit global de 100 heures par mois, en vue de la préparation des négociations au sein de l'ICN. Ce crédit d'heures est réparti entre ses membres par le délégué syndical central.

### ARTICLE 2.1.2 – MOYENS FINANCIERS

L'entreprise participe à la prise en charge des frais de fonctionnement de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Malakoff Humanis siégeant à l'ICN et selon les modalités de son choix, par le versement d'une dotation annuelle de fonctionnement dont le montant est fixé à 25 000€ (vingt-cinq mille euros).

Le versement a lieu en une fois au plus et interviendra au plus tard le 31 mars de chaque année.

S'agissant de l'exercice 2020, il est précisé que la dotation annuelle de 25 000 euros sera versée aux organisations syndicales représentatives sous déduction éventuelle des dotations déjà versées au titre du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 en application des accords des ex périmètres.

L'objet de cette dotation est de permettre la vie de l'organisation syndicale dans l'entreprise et son fonctionnement quotidien, étant rappelé que les déplacements des représentants du personnel dans le cadre d'une réunion à l'initiative de la Direction sont pris en charge par l'employeur dans le respect des barèmes et de la procédure en vigueur.

CG  
UD  
IB

Le Délégué Syndical Central ou la personne désignée par l'organisation syndicale représentative est garant de la bonne utilisation de la dotation dans le cadre de l'objet défini ci-dessus, étant précisé que le solde de la dotation non utilisée en fin d'exercice civil est acquis par l'organisation syndicale représentative.

En tout état de cause, l'organisation syndicale doit être en mesure de fournir les justificatifs de frais correspondants aux autorités compétentes.

#### **ARTICLE 2.1.3 – MOYENS MATERIELS POUR LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ADJOINTS**

L'Entreprise met à la disposition des délégués syndicaux centraux et des délégués syndicaux centraux adjoints après 3 mois d'exercice dudit mandat, un PC portable et un téléphone portable pour l'exercice de leur mandat.

La restitution du matériel portable devra être effectuée dans les 15 jours suivant le terme du mandat.

#### **ARTICLE 2.2 – PARTICIPATION AUX REUNIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Les délégués syndicaux peuvent assister à la réunion trimestrielle d'échange entre les représentants de proximité et un représentant de l'employeur. Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions trimestrielles s'impute sur leurs crédits d'heures.

#### **ARTICLE 2.3 – DEVENIR DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE SITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR AU SEIN DU MEME BASSIN D'EMPLOI**

Les parties réaffirment qu'en cas de changement de site au sein du même bassin d'emploi à l'initiative de l'employeur ayant une incidence sur les mandats des représentants du personnel (électifs ou désignatifs), les représentants du personnel concernés pourront conserver s'ils le souhaitent leur dit mandat et l'exerceront sur leur périmètre de compétence d'origine jusqu'à l'échéance dudit mandat.

#### **ARTICLE 2.4 – REMPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DE LEUR DIRECTION**

L'Entreprise s'engage à mettre en place au sein des Directions des mesures adaptées à l'activité et au fonctionnement de l'équipe (adaptation et/ou répartition de la charge de travail, accompagnement managérial, détachement/missionnement...) en fonction des conséquences liées au temps consacré à l'exercice effectif des mandats des représentants du personnel, et ce, quelle que soit la durée contractuelle du temps de travail du représentant du personnel concerné.



### TITRE 3 – MOYENS MATERIELS ET EXPRESSION SYNDICALE

#### ARTICLE 3.1 – LOCAUX MIS A DISPOSITION

##### ARTICLE 3.1.1 – REGLES D'ATTRIBUTION

###### ARTICLE 3.1.1.1 – LOCAL DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) ET DE LA COMMISSION CENTRALE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CCSCT)

L'Entreprise met à la disposition des membres du CSE Central un local d'une surface minimale comprise entre 20 m<sup>2</sup> et 30 m<sup>2</sup> sur le site de « Laffitte » ou du « Cadran » et permet aux membres d'utiliser les salles de réunions des sites parisiens en fonction de leur disponibilité.

Les membres de la CSSCT Centrale peuvent utiliser le local mis à la disposition du CSE Central.

###### ARTICLE 3.1.1.2 – LOCAUX DES 4 COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE)

L'Entreprise met à disposition des membres de chaque CSE un local par périmètre de CSSCT soit au regard du nombre de CSSCT défini dans l'accord organisation sociale conclu le 28 mars 2019 :

- 5 locaux pour le CSE Centre (Blois, Malakoff, Olivet, Saran et Saint Jean de Braye) ;
- 5 locaux pour le CSE Nord (Garges, Lille, Metz, Saint Quentin en Yvelines et Strasbourg) ;
- 8 locaux pour le CSE Ouest (Angers, Angoulême, Bordeaux, Chevaleret, IPSEC, Nationale, Rouen, Saint Herblain) ;
- 6 locaux pour le CSE Sud (Lafitte, Lyon, Marseille, Montpellier, Saint Etienne et Val de Fontenay).

Les locaux mis à disposition sont d'une surface comprise entre 8 m<sup>2</sup> et 20 m<sup>2</sup> pour les sites de moins de 300 salariés et de 20 m<sup>2</sup> à 30 m<sup>2</sup> pour les sites de plus de 300 salariés.

Les parties conviennent par ailleurs des principes suivants :

- le maintien des surfaces existantes, sauf en cas de travaux de réaménagement et en fonction des mètres carrés disponibles sur le site ;
- la récupération des locaux liés au fonctionnement de l'ancienne organisation sociale ;
- le maintien des espaces actuellement mis à disposition des institutions représentatives du personnel pour les activités sociales et culturelles (médiathèque, ludothèque, ...) sur les différents sites.

A l'issue du projet de fermeture du site de Nationale, les locaux mis à disposition sur le site de Chevaleret fera l'objet d'un réexamen.

125  
CB  
UD

### **ARTICLE 3.1.1.3 – LOCAUX DES COMMISSIONS SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

L'Entreprise met à disposition des membres de chaque CSSCT un local d'une surface comprise entre 10 m<sup>2</sup> et 25 m<sup>2</sup> sur les sites de plus de 500 salariés.

Sur les sites de moins de 500 salariés, les membres des CSSCT peuvent utiliser les locaux mis à la disposition de leur CSE de rattachement. Ils peuvent également utiliser les salles de réunions des sites du périmètre de leur CSSCT en fonction de leur disponibilité.

Sur leur site, les représentants de proximité peuvent utiliser les locaux mis à disposition des CSSCT au regard de la taille du site ou de leur CSE de rattachement. Ils peuvent également utiliser les salles de leur site en fonction de leur disponibilité.

### **ARTICLE 3.1.1.4 – LOCAUX DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL**

Le nombre de mètre carré actuellement affectés aux locaux mis à la disposition des organisations syndicales au niveau de l'UES Malakoff Humanis est maintenu dès lors qu'il est compris dans les fourchettes décrites ci-dessous.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Malakoff Humanis dispose d'un local d'une surface comprise entre 10 m<sup>2</sup> et 20 m<sup>2</sup>. Ce local est situé au choix de l'organisation syndicale soit au sein d'un site parisien soit sur le lieu de travail du Délégué Syndical Central si les possibilités matérielles du site concerné le permettent.

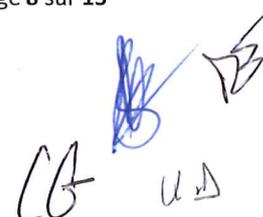
Les organisations syndicales non représentatives ayant constitué une section syndicale au sein de l'UES Malakoff Humanis disposent d'un local d'une surface comprise entre 10 et 20 m<sup>2</sup>. Ce local est mis à disposition au choix de l'organisation syndicale soit sur un site parisien soit sur le lieu de travail du représentant de section syndicale si les possibilités matérielles du site concerné le permettent.

### **ARTICLE 3.1.1.5 – LOCAUX DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS**

Le nombre de mètre carré actuellement affectés aux locaux mis à la disposition des organisations syndicales au niveau des établissements de l'UES Malakoff Humanis (au sens périmètre CSE) est maintenu dès lors qu'il est compris dans les fourchettes décrites ci-dessous.

Compte tenu de la répartition géographique des CSE, il est mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de chaque périmètre CSE un local selon les modalités suivantes :

- Sur les sites entre 200 et 499 salariés : un à 2 locaux communs d'une surface comprise entre 15 m<sup>2</sup> et 25 m<sup>2</sup> en fonction du nombre d'organisations syndicales représentatives et des capacités du site ;



- Sur les sites de plus de 500 salariés : un local pour chaque organisation syndicale représentative dès lors qu'elle a procédé à la désignation d'un délégué syndical sur ledit site. La surface globale ainsi mise à disposition est comprise entre 10 m<sup>2</sup> et 20 m<sup>2</sup>.

Les organisations non représentatives ayant constitué une section syndicale sur l'un des sites du périmètre CSE concerné disposent d'un local d'une surface comprise entre 10 et 20 m<sup>2</sup>. Ce local est mis à disposition en priorité sur le lieu de travail du représentant de section syndicale si les possibilités matérielles du site concerné le permettent, à défaut sur l'un des sites du périmètre CSE concerné.

#### **ARTICLE 3.1.1.6 – MAINTIEN DES LOCAUX EXISTANTS**

A titre dérogatoire, il est convenu qu'un local commun est mis à la disposition des membres du CSE, CSSCT, représentants de proximité ou des organisations syndicales représentatives ou ayant constitué une section syndicale sur les sites sur lesquels ce local existe déjà à savoir : Arras, Belfort, Bourges, Cholet, Toulouse et Tours.

Les parties conviennent d'un principe de maintien des surfaces existantes, sauf en cas de travaux de réaménagement et en fonction des mètres carrés disponibles sur le site.

#### **ARTICLE 3.1.2 – AMENAGEMENT DU LOCAL**

Les parties conviennent que l'ensemble des locaux visés à l'article 3.1 mis à disposition par l'Entreprise sont sécurisés par tout moyen et dotés du matériel nécessaire à l'exercice des missions des représentants du personnel.

Ils sont équipés de mobilier (bureau/table, chaises, armoire fermant à clé), d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un poste informatique fixe équipé (accès et logiciels), et d'une connexion aux copieurs de l'Entreprise via son badge personnel.

En cas de local commun entre plusieurs organisations syndicales, les parties conviennent que chaque organisation syndicale bénéficie d'un meuble indépendant fermant à clé.

La maintenance et l'évolution du matériel informatique et des logiciels sont à la charge de l'Entreprise.

Il ne peut être utilisé d'autres matériels et logiciels d'information que ceux mis à sa disposition par la direction, sauf accord particulier donné après vérification de la compatibilité du matériel et/ou du logiciel en cause avec le système d'information de l'Entreprise.

Le bon usage des locaux et matériels ainsi mis à disposition par l'employeur est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Chaque organisation syndicale a accès, à partir du local mis à sa disposition, à Internet et au contenu de l'intranet.

CG  
UD  
UD

Chaque organisation syndicale peut décider, après vérification de la faisabilité et sous réserve de l'accord de l'Entreprise, de souscrire, à son nom et à sa charge, à un abonnement internet auprès de l'opérateur de son choix.

L'utilisation de ces moyens doit se faire dans le strict respect des dispositions légales en vigueur ainsi que des textes applicables dans l'ensemble du groupe.

## **ARTICLE 3.2 – ACCES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

### **ARTICLE 3.2.1 – AFFICHAGE DES TRACTS**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver le bon fonctionnement des services ou sur les panneaux prévus à cet effet.

Les organisations syndicales ne peuvent ni déposer ni laisser à la disposition du personnel des tracts en quelque lieu que ce soit.

### **ARTICLE 3.2.2 – INTRANET SYNDICAL ET DIFFUSION DES TRACTS**

Un espace sur l'intranet dédié à chaque organisation syndicale représentative et non représentative ayant constitué une section syndicale sera créé afin de publier via un lien hypertexte les informations de nature syndicale dans le respect de la charte de l'utilisateur des technologies de l'information et des moyens de communication et des pré-requis technique (taille du document ne pouvant dépasser 4 Mo).

A partir du site intranet du Groupe, chaque organisation syndicale peut également communiquer vers l'ensemble des collaborateurs via un lien hypertexte vers son site internet spécifique

Chaque organisation syndicale désignera 2 représentants pour procéder à la publication des tracts sur l'espace intranet dédié. Ces représentants bénéficieront dans ce cadre d'une formation afin de pouvoir procéder eux-mêmes aux publications.

L'organisation syndicale est responsable des communications affichées sur la rubrique de son syndicat.

Tous les salariés accéderont à l'ensemble des espaces syndicaux et recevront un mail automatique les informant d'une nouvelle publication.

### **ARTICLE 3.2.3 – MESSAGERIE ELECTRONIQUE**

Chaque organisation syndicale bénéficie d'une adresse électronique spécifique dont elle pourra faire usage dans le cadre exclusif de sa fonction syndicale.

L'ensemble des messages émis et reçus par le biais de cette messagerie présente un caractère confidentiel. Les envois individuels et collectifs de tracts aux salariés ou l'émission de message collectif de quelque nature que ce soit y compris pour les communications électorales à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de salariés par le biais de cette messagerie sont interdits.

CG  
V.D.

L'utilisation de cette messagerie a donc pour vocation de permettre aux organisations syndicales de répondre à une sollicitation directe d'un collaborateur via cette adresse mail et de communiquer entre elles et avec les membres de leur délégation dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Chaque CSE bénéficie également d'une adresse électronique spécifique dont il pourra faire usage dans le cadre exclusif des activités sociales et culturelles.

L'utilisation de cette messagerie a donc pour vocation de permettre aux membres de chaque CSE, sous la responsabilité du secrétaire, de communiquer sur les activités sociales et culturelles et de répondre à une sollicitation directe d'un collaborateur en lien avec la gestion des activités sociales et culturelles.

#### **ARTICLE 3.2.4 – REUNIONS SYNDICALES D'INFORMATION**

Par adaptation des dispositions de la convention collective des Institutions de Retraite Complémentaire actuellement en vigueur et sans que les dispositions de la CCN ne se cumulent avec les dispositions du présent article, les parties conviennent que les organisations syndicales disposent d'un forfait de 4 heures par an, par organisation syndicale quel que soit la taille du site pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la Direction avant la date prévue de la réunion ; étant précisé que ces réunions doivent être organisées dans le respect du maintien de la continuité de service.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont la Direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, à l'exception des sites comprenant des activités de Centres de Relation Clients pour lesquels un délai de prévenance est d'un mois.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition.

#### **ARTICLE 3.2.5 – REUNIONS AVEC LES ADHERENTS**

Conformément aux dispositions de l'article 6.3 du Chapitre II de la CCN des IRC actuellement en vigueur, les adhérents de chaque organisation syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'Entreprise, soit dans le local syndical, soit dans un local mis à la disposition de l'organisation syndicale par la Direction des Ressources Humaines (salle de réunion).

Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail.

Les personnalités syndicales extérieures à l'entreprise ont libre accès au local syndical.

L'invitation de personnalités non syndicales extérieures à l'entreprise nécessite l'autorisation préalable de l'employeur y compris si la réunion se tient dans le local syndical.

CG

UD

UD

DB

### **ARTICLE 3.2.6 – ASSEMBLEE GENERALE**

Un jour par an, chaque organisation syndicale pourra réunir l'ensemble de ses délégués, élus et adhérents pour une assemblée générale nationale.

La date et les modalités matérielles de cette réunion sont fixées en concertation avec la Direction des Ressources Humaines, et ceci en fonction des nécessités de service, au moins deux mois avant sa date.

Les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par l'Entreprise.

### **ARTICLE 3.2.7 – PARTICIPATION AUX REUNIONS DES INSTANCES DE L'ORGANISATION SYNDICALE**

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit global annuel de 10 jours ou 20 demi-journées pour participer aux réunions des instances de l'organisation syndicale.

La gestion de ce crédit global annuel est confiée au Délégué Syndical Central.

Ces jours ou demi-journées sont réparties par le Délégué Syndical Central au profit des membres de son organisation syndicale. Il informe préalablement la Direction des Ressources Humaines de l'octroi de ce crédit et transmet un récapitulatif tous les semestres des consommations de ce crédit global annuel.

## **TITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES**

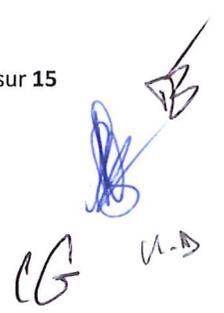
### **ARTICLE 4.1 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature du présent accord (à l'exception de l'article 2.1.2 dont les dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) et cessera de s'appliquer le 30 juin 2023. A l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets et prendra fin automatiquement, sauf renouvellement.

### **ARTICLE 4.2 – SUBSTITUTION**

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions issues :

- de l'UES Malakoff Médéric : Accord relatif au fonctionnement des instances de représentation du personnel au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 juillet 2009 et son avenant du 14 février 2011, Accord relatif au droit syndical au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 juillet 2009, Accord relatif au fonctionnement des instances de représentation du personnel au sein de Malakoff Médéric Services du 13 mai 2013, Accord relatif au Droit Syndical au sein de Malakoff Médéric Services du 13 mai 2013, Accord relatif à l'exercice de la Représentation du personnel de QUATREM du 19 mars 2007, Avenant n°1 à l'Accord relatif à l'exercice de la Représentation du personnel de QUATREM du 11 avril 2008, Avenant n°2 à l'accord relatif aux instances représentatives du personnel de QUATREM du 26 mars 2008 ;
- de l'UES Humanis : Accord relatif aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical du 31 mars 2016 ;
- du GIE SI2M : Accord sur le dialogue social du 28 février 2007.



Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords précités conformément aux dispositions des articles L.2261-8, 10 et 14 du Code du travail. Il se substitue également à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS portant sur les mêmes objets.

#### **ARTICLE 4.3 – SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires se réuniront autant que de besoin afin de préciser les modalités de mise en œuvre du présent accord. Les moyens financiers prévus à l'article 2.1.2 feront l'objet d'un bilan au cours du premier trimestre 2021.

#### **ARTICLE 4.4 – REVISION**

Conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié à la demande de l'un quelconque de ses signataires par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Le texte négocié se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie dès lors qu'il a été conclu dans le respect des conditions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

#### **ARTICLE 4.5 – DEPOT**

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

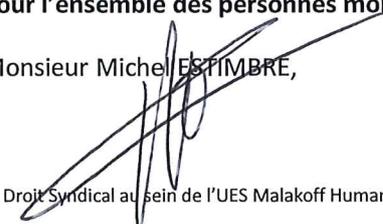
Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du Code du travail, cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 12 mai 2020  
(en 8 exemplaires)

**Pour l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Humanis**

Monsieur Michel ESTIMBRE,


**Pour les Organisations Syndicales**

**Pour la C.F.D.T PSTE**

M RAHMANADAPOLLO Kumaran  

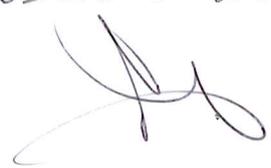

**Pour la C.G.T**

M \_\_\_\_\_

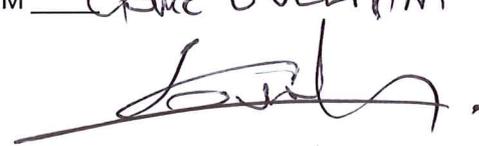
**Pour l'UNSA FESSAD**

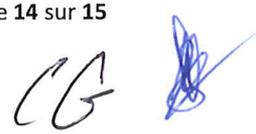
M \_\_\_\_\_

**Pour la CFE-CGC IPRC**

M Le DESLIENS Karim  
P.D.  


**Pour la C.G.T FO**

M me Claire GUESTANI  


  
UD

## ANNEXE 1

Liste des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis à la date de signature du présent accord :

- L'Association de Moyens Assurance de Personnes (AMAP),
- L'Association de Moyens Retraite Complémentaire (AMRC),
- Le Cercle,
- Le Centre de Prévention Bien Vieillir AGIRC ARRCO Grand Est,
- IPSEC,
- EPSENS,
- Malakoff Humanis Gestion d'Actifs,
- GPA,
- Malakoff Humanis Services Gestion,
- SOPRESA.

CG  
KD



