

Accord relatif à la valorisation du parcours professionnel des titulaires de mandats

UES MALAKOFF HUMANIS

15/04/2022

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

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 Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Madame Ludivine FAGE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Séverine MAYOR, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Nathalie PIOCHON 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 Monsieur Jean Marc BROCK, Monsieur Fabien CATOIRE, Monsieur Stéphane COQUEREL, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU et Monsieur Jérôme GROISY en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- CGT – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Fabrice FRANCOIS, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Laurent REGNIER et Madame Leila SALHI 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 Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Madame Toshani CEOUGNA, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Monsieur Romain DESILLE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- UNSA FESSAD – représentée par Monsieur David RUBIN en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Anne LAMBERT, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Valérie RAHMANI, Monsieur Jérôme SCHENCK, Monsieur Laurent TOUSSAINT et Monsieur Lorenzo VILLANI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES PARIS-DAUPHINE	6
ARTICLE 1. LA SELECTION DES CANDIDATS	7
Article 1.1. Une responsabilité syndicale dans la pré-sélection des candidats.....	7
Article 1.2. L’engagement et la motivation personnelle du candidat.....	7
Article 1.3. Une sélection définitive des candidats par l’Université Paris-Dauphine	8
ARTICLE 2 – LE PROGRAMME DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	8
ARTICLE 3 – LIEU DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	8
ARTICLE 4 – LE RYTHME DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	8
ARTICLE 5 - VALIDATION DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	8
Article 5.1 - L’examen oral dans le cadre de la soutenance :.....	9
Article 5.2 - Remise des certificats.....	9
ARTICLE 6 – FINANCEMENT DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	9
CHAPITRE 2 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR L’ACQUISITION D’UN DIPLOME UNIVERSITAIRE	10
CHAPITRE 3 - EMPLOYABILITE ET CONJUGAISON DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC L’EXERCICE DES MANDATS	11
ARTICLE 11 – LA SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES TITULAIRES DE MANDAT(S)	11
ARTICLE 12 – LA GARANTIE D’ACCES A LA FORMATION EN COURS DE MANDATURE	11
ARTICLE 13 – L’ACCOMPAGNEMENT DE L’EVOLUTION PROFESSIONNELLE	12
ARTICLE 14 – LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES LORS D’UN MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL	12
ARTICLE 15 - CAS PARTICULIER DES TITULAIRES DE MANDATS A TEMPS COMPLET ET ASSIMILES	14
ARTICLE 16 - DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT COMPLEMENTAIRES	14
CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES	15
ARTICLE 17 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE	15
ARTICLE 18 – RÉVISION ET SUIVI DE L’ACCORD	15
ARTICLE 19 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	15
ANNEXE 1	17



PREAMBULE

Par le présent accord, les parties prenantes ont souhaiter réaffirmer leur attachement au dialogue social, élément essentiel au service de la performance et du développement de Malakoff Humanis.

Les Parties reconnaissent ainsi que le dialogue social s'exerce avant tout autour du partage des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, de la négociation d'accords structurants et de la mise en œuvre de politiques sociales innovantes. Il se définit comme l'ensemble des formes d'échanges entre les représentants de l'employeur, les salariés et leurs représentants aux fins d'aborder les attentes respectives de chacun ainsi que les moyens susceptibles de les satisfaire.

Le présent accord s'inscrit ainsi pleinement dans cet objectif et a pour objet de dynamiser et valoriser le parcours professionnel des représentants du personnel et des Représentants syndicaux, en apportant des réponses en matière de formation et de développement de carrière, de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Le présent accord traduit la volonté des parties de poursuivre un dialogue social de qualité auquel elles se déclarent attachées tout en valorisant l'investissement des salariés titulaires de mandat(s) au service de la collectivité de travail.

Les parties s'engagent à développer l'employabilité des titulaires de mandat(s) ainsi que reconnaître les compétences transversales acquises dans l'exercice de leurs fonctions.

A cet effet, il est institué un parcours professionnel par lequel la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle, source de développement des compétences au service de l'employabilité des collègues concernés.

Le présent accord tend ainsi notamment à :

- Valoriser les compétences de ceux et celles qui s'engagent au service du dialogue social ;
- Mettre en évidence l'expérience acquise lors de l'exercice de mandat(s) et des responsabilités y afférentes en valorisant les expériences et les compétences acquises en les intégrant dans les notions de parcours professionnelles et de carrière ;
- Faciliter le passage et l'équilibre entre activité professionnelle et activité représentative/syndicale ;
- Favoriser l'exercice de mandat(s) en évitant toute forme de discrimination et en garantissant l'égalité de traitement ;
- Inclure l'exercice de mandat(s) comme une étape du parcours professionnel à reconnaître.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord relatif à l'organisation sociale du 28 mars 2019 et de l'accord de méthode du 5 mai 2021 s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs (la liste des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis est précisée en annexe 1 du présent accord), dans les conditions suivantes.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés titulaires d'un des mandats ci-après listés :

- Membre titulaire du CSEC ;
- Membre suppléant du CSEC ;
- Membre titulaire du CSE ;
- Membre suppléant du CSE ;
- Membre de Commissions du CSE ;
- Représentants de proximité ;
- DSC ;
- DSCA ;
- DS ;
- RS au CSEC ou au CSE ;
- Conseiller du salarié ;
- Conseiller Prud'hommes
- Mandats extérieurs (par exemple administrateur de CPAM...) ou mandats de Branche.

Dans le présent accord :

- Les salariés titulaires de mandat(s) électif(s) et/ou désignatif(s), et/ou titulaires de mandats externes sont communément désignés par « titulaires de mandat(s) » ;
- Les délégués syndicaux centraux sont désignés par « DSC »
- Les délégués syndicaux centraux adjoints sont désignés par « DSCA »
- Les délégués syndicaux sont désignés par « DS » ;
- Les représentants syndicaux sont désignés par « RS » ;
- Le comité social et économique central est désigné par « CSEC » ;
- Les comités sociaux et économiques d'établissement sont désignés par « CSE » ;
- Les organisations syndicales représentatives sont désignées par « OSR » ;
- La Direction des Ressources Humaines est désignée par « DRH » ;
- L'Unité Economique et Sociale Malakoff Humanis est désignée par « UES Malakoff Humanis ».

Enfin, les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le respect et en complément des dispositions légales applicables le cas échéant.

CHAPITRE 1 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES PARIS-DAUPHINE

Dans le cadre du présent accord, les parties prenantes ont souhaité entreprendre une démarche d'expérimentation visant à favoriser l'exercice des mandats de représentation du personnel et syndicaux et valoriser le parcours de ceux et de celles qui s'engagent pour l'UES Malakoff Humanis par la certification.

Afin d'accompagner la reconnaissance des compétences acquises et développer l'employabilité des représentants du personnel et syndicaux, Malakoff Humanis s'associe au Pôle Dialogue Social du Département d'Education Permanente en charge de la formation continue au sein de l'Université Paris-Dauphine.

La double expérience sociale et universitaire du Pôle Dialogue Social de l'Université Paris-Dauphine contribue au choix de Malakoff Humanis de vouloir reconnaître la culture économique et sociale des titulaires de mandat(s) par le biais du Certificat Relations Sociales dispensé par ce Pôle.

A ce titre, le Pôle Dialogue Social du Département d'Education Permanente est en mesure de répondre, par expérience, aux objectifs fixés par les parties prenantes en termes de formation des titulaires de mandat(s) dans le cadre du Certificat Relations Sociales rattaché à la fois au Master 2 Négociations et relations sociales, formation diplômante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles, et au bloc de compétences numéro 5 « *Piloter la performance sociale d'un département / d'une organisation* ».

Les objectifs fixés sont notamment les suivants :

- Acquérir les fondements théoriques nécessaires ;
- Assimiler les enjeux actuels des politiques sociales et économiques ;
- Développer des compétences sur les aspects financiers, sociaux et stratégiques pour un dialogue social ancré dans la réalité du contexte socio-professionnel ;
- Disposer d'une vision macroéconomique et nationale des sujets animant le dialogue social ;
- Maîtriser des moyens et des outils pour exercer les missions syndicales confiées ;
- Développer et certifier les compétences personnelles et organisationnelles.

ARTICLE 1. LA SELECTION DES CANDIDATS

Chaque session de formation comportera 10 participants, de manière à établir un esprit de promotion et à faciliter les échanges.

La sélection de ces participants sera réalisée par l'Université Paris-Dauphine et reposera sur deux principaux critères :

- La responsabilité syndicale attachée aux mandats détenus par le candidat ;
- L'engagement et la motivation personnelle du candidat.

Article 1.1. Une responsabilité syndicale dans la pré-sélection des candidats

Chaque organisation syndicale représentative ou Organisation Syndicale Non Représentative disposant d'un RSS présente au sein de l'UES Malakoff Humanis a pour missions de :

- Présélectionner, en amont, les potentiels candidats ;
- Positionner et se porter garante des candidats sélectionnés.

Chaque Organisation Syndicale Représentatives ou Organisation Syndicale non Représentative disposant d'un RSS ayant des membres qui consacrent à minima 40 % de leur temps de travail à l'exercice de leur mandat pourra présenter jusqu'à 4 candidats.

La priorité sera donnée aux titulaires de mandat consacrant 50 % ou plus de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s).

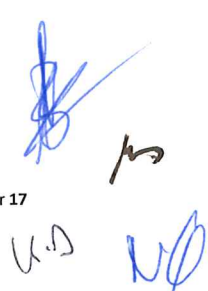
Article 1.2. L'engagement et la motivation personnelle du candidat

La sélection des candidats par l'Université Paris-Dauphine se fera essentiellement sur un critère de motivation à suivre la certification.

A ce titre, chaque candidat devra présenter un Curriculum Vitae, tenant compte des activités représentatives et/ou syndicales et une lettre de motivation

Les parties prenantes s'accordent à dire que chaque candidat à la certification doit être prêt à se mobiliser face à la charge de travail induite par la formation et la soutenance de fin de parcours afférent à cette dernière.

Cette certification implique donc une nécessaire conciliation entre la vie personnelle et professionnelle des candidats. Ainsi, les candidats devront avoir conscience que la participation à cette certification nécessitera un véritable investissement personnel (suivi des cours, travail personnel lié à la soutenance...).



Article 1.3. Une sélection définitive des candidats par l'Université Paris-Dauphine

L'Université Paris-Dauphine procédera à la sélection finale, sur dossier et dans le respect de la pluralité syndicale, en considérant l'ancienneté de chacun, le niveau de responsabilité de son/ses mandat(s), de compétences et d'expérience.

A l'issue de la procédure de candidature auprès de l'Université Paris-Dauphine, un retour sera fait au candidat et à l'organisation syndicale concernée.

ARTICLE 2 – LE PROGRAMME DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

Le programme de la certification s'articulera autour des principaux thèmes listés ci-dessous sans que ces derniers ne soient exhaustifs :

- I. Les Institutions Représentatives du Personnel ;
- II. La négociation collective ;
- III. La gestion des conflits sociaux latents ou manifestes ;
- IV. L'adaptation aux nouvelles actualités liées aux relations sociales.

Les équipes enseignantes du Pôle Dialogue Social de l'Université Paris-Dauphine constitueront une équipe pédagogique dédiée à ce programme. L'ensemble des cours dispensés donneront lieu à la remise d'un support pédagogique à chaque session.

ARTICLE 3 – LIEU DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

La formation se tiendra en présentiel dans les locaux de l'Université Paris-Dauphine ou en distanciel si la situation sanitaire le nécessite.

ARTICLE 4 – LE RYTHME DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

La Certification Relations Sociales sera conduite dans le cadre d'un parcours de 12 jours de formation à raison de 2 jours par mois pendant une période de 6 mois, cette période intégrant la soutenance

Chaque session sera organisée, dans la mesure du possible, la première semaine de chaque mois calendaire.

Si, en raison d'impossibilité ou d'obligation professionnelle, une ou deux journées de formation sont manquées, les supports de formation seront communiqués au participant par le biais de la plateforme collaborative.

Si trois à quatre jours sont manqués pour le même type de raisons, ces journées seront suivies avec la promotion suivante.

ARTICLE 5 - VALIDATION DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

Sur la base d'une présence effective aux différentes sessions, la soutenance de fin de parcours, permet à la fois de valider les compétences pédagogiques développées dans le



cahier des charges de la formation mais aussi de permettre la certification attendue pour ce type et ce niveau de formation en relations sociales.

Le mode de validation de la certification est déterminé par l'Université. Il comprend un examen oral dans le cadre d'une soutenance, afin d'être cohérent avec les formations développées, avec d'autres partenaires pour les salariés de l'Entreprise.

Etant entendu qu'il faudra avoir obtenu, a minima, la note de 10/20 lors de la soutenance pour valider le certificat.

Article 5.1 - L'examen oral dans le cadre de la soutenance :

Chaque participant pourra choisir son sujet, parmi différents sujets. Outre les capacités de compréhension, d'intégration et de réflexion, l'objectif est d'exposer, devant un jury, une synthèse explicative qui fasse ressortir la compréhension du sujet.

L'oral se décomposera en deux temps : 20 minutes d'exposé puis 10 minutes de questions et d'échanges avec le jury. L'évaluation portera sur la mise en forme de la présentation du sujet, de la clarté des idées retenues ainsi que de la capacité d'analyse.

Le jury de validation est composé d'intervenants du Pôle Relations Sociales de l'Université Paris – Dauphine. Un représentant de la DRH et un représentant de l'organisation syndicale du participant sont invités à assister à l'examen oral.

Le jury fera une restitution individuelle à l'issue des oraux, afin de donner à chacun sa note.

Article 5.2 - Remise des certificats

Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, la remise des diplômes se tiendra au cours d'un moment convivial auquel seront invités :

- L'équipe pédagogique du Pôle Dialogue Social de l'Université Paris-Dauphine ;
- Un représentant de la DRH de l'UES Malakoff Humanis ;
- Les DSC.

La cérémonie aura pour objet de marquer l'évènement et de participer ainsi à la reconnaissance de l'activité syndicale au sein de l'entreprise.

ARTICLE 6 – FINANCEMENT DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

L'UES Malakoff Humanis abondera de 50% le CPF des participants à la certification relations sociales afin de contribuer à son financement.

A titre indicatif, le coût de la formation est compris entre 5 000 et 6 000 euros.



Les temps de formation passés sur le temps de travail habituel du participant sont assimilés à du temps de travail effectif. Dès lors, la rémunération des candidats est maintenue durant les jours de formation.

Les frais annexes (repas, transports, hôtels) sont pris en charge au titre du barème des frais professionnels applicables au sein de l'UES MH.

Il est précisé que l'abondement, par l'Entreprise, ne se cumule pas avec l'abondement prévu par l'article 11 du présent accord prévu dans le cadre du financement des diplômes universitaires visés au chapitre 2.

Il est rappelé que la certification n'est pas un élément d'éligibilité à la prime de diplôme prévue par nos dispositions conventionnelles.

CHAPITRE 2 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR L'ACQUISITION D'UN DIPLOME UNIVERSITAIRE

Souhaitant élargir les possibilités offertes en matière de reconnaissance des compétences acquises par les titulaires de mandat(s), au-delà de la Certification prévue au Chapitre 1, il est convenu que ces derniers peuvent postuler à un Diplôme Universitaire en matière de Relations sociales, sous réserve des critères d'admission propres à chaque Université dont il appartient au titulaire de mandat(s) d'en prendre connaissance.

Dans le cadre du présent accord, à titre illustratif, les parties ont notamment identifier les diplômes universitaires suivants :

- Diplôme Universitaire « Dialogue social » de l'Université de Nancy ;
- Diplôme Universitaire « Pratique du dialogue social » de l'Université de Montpellier ;
- Diplôme Universitaire « Relations sociales » de l'Université de Lille ;
- Diplôme Universitaire « Dialogue social » de l'Université d'Orléans ;
- Diplôme Universitaire « Dialogue social » de l'Université Panthéon-Assas.

Lorsque l'accès à ces Diplômes Universitaires (DU) est éligible à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et sous réserves des critères définis par chaque Université, l'Entreprise abondera de 50% le CPF des titulaires de mandats concernés afin de contribuer au financement de cette VAE.

Les frais annexes (repas, transports, hôtels) sont pris en charge au titre du barème des frais professionnels applicables au sein de l'UES MH.

Il est précisé que l'abondement, par l'Entreprise, ne se cumule pas avec l'abondement prévu par l'article 6 du présent accord prévu dans le cadre du financement du certificat relations sociales visé au chapitre 1.

CHAPITRE 3 - EMPLOYABILITE ET CONJUGAISON DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC L'EXERCICE DES MANDATS

Les parties au présent accord souhaitent donner aux titulaires de mandat(s) des moyens et des modalités de fonctionnement adaptés au contexte social. Elles entendent réaffirmer que le dialogue social contribue à la cohésion de la communauté de travail et à l'adhésion de tous les salariés à notre Contrat social.

Cette démarche suppose de poursuivre le renforcement de la confiance et la reconnaissance des acteurs du dialogue social de l'entreprise.

Le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle contribue à un dialogue social de qualité : il permet notamment aux salariés titulaires de mandat(s) de garder un lien avec la collectivité des salariés, de comprendre leurs préoccupations et la réalité de la fonction.

Le présent chapitre tend à assurer une articulation adaptée entre l'engagement représentatif et/ou syndical et l'activité professionnelle pour maintenir l'employabilité de l'ensemble des acteurs du dialogue social.

Pour ce faire, des principes fondamentaux sont rappelés ci-après.

ARTICLE 11 – LA SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES TITULAIRES DE MANDAT(S)

Les parties au présent accord entendent :

- Garantir aux titulaires de mandat(s) une même accessibilité aux opportunités professionnelles que celles ouvertes aux autres salariés de l'UES Malakoff Humanis ;
- Inclure l'exercice de mandat(s) comme une étape du parcours professionnel à reconnaître le cas échéant et notamment par la voie de la certification.

Une attention particulière sera délivrée à la sensibilisation et /ou à la formation des managers (notamment de proximité) au fait syndical et représentatif. Cet accompagnement au sein de l'UES Malakoff Humanis est une étape nécessaire pour permettre la compréhension des enjeux d'un dialogue social constructif et les opportunités qui en découlent.

ARTICLE 12 – LA GARANTIE D'ACCES A LA FORMATION EN COURS DE MANDATURE

Les parties au présent accord conviennent que la formation en lien avec l'activité professionnelle au cours de mandat(s) est essentielle à l'évolution de carrière et à la préparation au retour à l'activité professionnelle le cas échéant.



Par conséquent, afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les salariés titulaires de mandat(s), au même titre que tout salarié de l'UES Malakoff Humanis, bénéficient des actions de formations prévues dans le cadre du plan de formation, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

Il est également rappelé qu'ils devront suivre les formations d'adaptation à leur poste de travail lorsqu'ils y seront invités. La Direction se montrera vigilante quant à l'organisation des formations selon le temps disponible au titulaire de mandat(s).

ARTICLE 13 – L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au cours de l'entretien annuel, le manager s'attachera à identifier toutes actions réciproques permettant de préserver l'employabilité du titulaire de mandat(s) sur son métier.

Il s'assurera et validera notamment que les formations métiers en distanciel et/ou en présentiel sont bien réalisées.

Il est rappelé que l'entretien annuel porte sur l'emploi occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, compétences, qualité de vie au travail, objectifs à venir et bilan des objectifs de l'année écoulée).

L'entretien se déroule donc selon les mêmes modalités que pour les autres salariés (même support et fréquence identique) et tient compte exclusivement du temps passé à l'exercice de son activité professionnelle.

Néanmoins, à la demande expresse du titulaire de mandat(s), l'entretien pourra porter sur l'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat.

Par ailleurs, les salariés titulaires de mandat peuvent solliciter à tout moment un entretien avec un interlocuteur de la DRH dédié à l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés titulaires de mandat.

ARTICLE 14 – LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES LORS D'UN MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

A l'initiative du titulaire de mandat(s), un parcours certifiant peut être suivi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il sera également tenu compte des certifications relatives aux « *compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical* » issues des arrêtés du 18 juin 2018 du Ministère du travail.

Pour faire reconnaître ses compétences acquises pendant l'exercice de son/ses mandat(s) (mandats internes comme mandats externes) pendant sa période de rattachement au Groupe



Malakoff Humanis, le titulaire peut passer une ou plusieurs sessions d'examens organisées par l'un des centres agréés notamment par l'AFPA.

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, un dispositif national permet à tout salarié d'obtenir une certification constituée de 6 domaines de compétences dénommés « *certificats de compétences professionnelles* » (CCP) :

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge de projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection et négociation commerciale ;
- Suivi de dossier social d'Entreprise.

Ainsi, chaque candidat peut obtenir 1 ou plusieurs CCP à condition de justifier de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 ans précédant la session d'examen, aucune condition de durée d'exercice du mandat n'est requise.

Par ailleurs, et selon les dispositions conventionnelles de branche, les démarches de validation des acquis de l'expérience, engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins quatre ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif seront facilitées et accompagnées.

L'exercice des mandats induit des compétences spécifiques générales mais aussi techniques, distinctes selon les instances concernées.

La volonté des parties est de soutenir le développement de l'ensemble de ces compétences via des parcours professionnels de formation adaptés selon les mandats exercés.

Ces parcours professionnels de formation sont ouverts sur la base du volontariat au titulaire de mandat(s).

Ces parcours de formation peuvent être complétés par une démarche de certification des compétences acquises pendant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

Cet accompagnement se traduira notamment par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE.

Ce dispositif spécifique ne retire pas la possibilité offerte au titulaire de mandat(s) de demander à réaliser une VAE ou d'autres modules de formation aux fins de faire reconnaître ses compétences métiers et transverses par un diplôme ou une certification.



ARTICLE 15 - CAS PARTICULIER DES TITULAIRES DE MANDATS A TEMPS COMPLET ET ASSIMILES

En fonction du cumul des mandats, des heures de délégation et des réunions associées, et des dispositifs conventionnels, des salariés titulaires de mandat(s) peuvent être conduits à exercer leurs mandats à temps complet.

Les parties au présent accord s'engagent à maintenir l'employabilité titulaires de mandats à temps complet par la mise en œuvre de formations permettant de :

- Maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier pour sécuriser leur employabilité ;
- Conserver les certifications/habilitations obligatoires à la tenue de leur activité professionnelle s'ils en existent ;
- Organiser des formations les préparant à une éventuelle évolution de carrière dans leur métier conformément à l'accord d'accompagnement des projets de transformations de l'Entreprise du 28 juin 2021 et à l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Les formations suivies dans ce cadre sont choisies dans le catalogue d'actions de formation existant et validées par les équipes formation en lien avec le manager et la Direction des Ressources Humaines.

Le temps de formation nécessaire est payé comme temps de travail effectif et non imputé sur les heures mensuelles de délégation. Les salariés concernés s'engagent à libérer le temps nécessaire à ces formations.


ARTICLE 16 - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COMPLEMENTAIRES

A l'accompagnement managérial usuel s'ajoutent, à la demande du titulaire de mandat(s), des dispositifs d'accompagnement à long terme ou occasionnel.

Article 16.1 - Découverte métier

L'objectif de ce dispositif, établi sur la base du volontariat, consiste à organiser jusqu'à deux journées d'immersion par semestre civil entre deux collaborateurs dont l'un est titulaire de mandat(s) afin de découvrir, pour le représentant du personnel, une activité professionnelle différente de sa fonction d'origine dans le cadre d'une réflexion sur une évolution, voire une reconversion professionnelle.

A l'issue de cette expérience de Découverte métier, ce dispositif d'accompagnement pourra être complété d'actions de formations précisées dans le cadre d'un accompagnement professionnel individuel (API).



Article 16.3 - Participation aux réunions d'équipe

Afin de maintenir le lien avec son activité professionnelle, le titulaire de mandat(s) s'efforcera, dans le cadre de la planification du temps dédié à son/ses mandat/s, de participer aux réunions d'équipe auxquelles il sera systématiquement invité par son manager durant son mandat (y compris pour les mandats exercés à temps complet).

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 17 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les dispositions du présent accord sont prises de façon expérimentales pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Le présent accord pourra être renouvelé par voie d'avenant.

ARTICLE 18 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi du bloc 3 tel que définie dans l'accord de méthode et de promotion d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et éclairé du 5 mai 2021.

A l'issue de la réalisation de la première promotion, un point d'échanges sera organisé avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord afin d'envisager la mise en place de promotions suivantes.

ARTICLE 19 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TélAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des salariés sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Fait en 8 exemplaires originaux

Paris, le 15 avril 2022

**Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis
Monsieur Olivier RUTHARDT**

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT PSTE

M RAMANADARVILLE *Kumarau*



Pour la CFE-CGC IPRC

to M^{lle} Marine BESLIENS



Pour la CGT

M _____

Pour la CGT-FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M me quatravaux *Rodriguez Nathalie*



ANNEXE 1

A TITRE ILLUSTRATIF, LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284



