

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION SOCIALE ET AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS

UES MALAKOFF HUMANIS

28 MARS 2023

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, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY et Monsieur Frédéric POURTOUT 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 Binh HUYNH, Monsieur Naïm LAMIMAR, Monsieur Laurent REGNIER et Madame Leïla 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 Elie ASSAAD, Monsieur Arnaud BOIZARD, 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,

PREAMBULE	7
TITRE 1 – LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	8
CHAPITRE 1 – DUREE DES MANDATS	8
CHAPITRE 2 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D’ETABLISSEMENT.....	8
ARTICLE 1 – MISSIONS ET ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE	8
ARTICLE 2 – NOMBRE ET PERIMETRE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE L’UES MH	8
ARTICLE 3 – COMPOSITION DU CSE	9
Article 3.1 – Présidence des CSE	9
Article 3.2 – Bureau des CSE	9
ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES REUNIONS DU CSE.....	9
Article 4.1 - Première réunion du CSE	10
Article 4.2 – Organisation des réunions du CSE	10
Article 4.3 - Remplacement d’un membre titulaire au CSE	12
ARTICLE 5 – LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DU CSE	12
Article 5.1 – Les commissions santé, sécurité et conditions de travail.....	12
Article 5.1.1 – Composition des CSSCT.....	12
Article 5.1.2 – Attributions des CSSCT.....	13
Article 5.1.3 – Fonctionnement et organisation des CSSCT.....	14
Article 5.2 – La commission des marchés.....	14
CHAPITRE 3 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	15
ARTICLE 1 – PERIMETRE DE DESIGNATION ET NOMBRE DE REPRESENTANTS	15
ARTICLE 2 – ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DU REPRESENTANT DE PROXIMITE REFERENT	16
Article 2.1 – Attributions générales des Représentants de Proximité	16
Article 2.2 – Attribution des Représentants de Proximité Référents	16
ARTICLE 3 -FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DU REPRESENTANT DE PROXIMITE REFERENT	17
Article 3.1 – Fonctionnement des Représentants de Proximité	17
Article 3.2 – Fonctionnement des Représentants de Proximité Référents	18
ARTICLE 4 – INTERACTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE AVEC LA CSSCT ET LE CSE	18
Article 4.1 – Interactions entre les Représentants de Proximité et la CSSCT	18
Article 4.2 – Interactions entre les Représentants de Proximité et le CSE	18
CHAPITRE 4 – LE COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)	19
ARTICLE 1 – MISSIONS ET ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE CENTRAL.....	19
Article 1.1 – Information-consultation du CSE Central.....	19
Article 1.2 – Articulation des informations-consultations entre le CSEC et le CSE	19
Article 1.2.1 – Rappel sur les délais d’information-consultation.....	19
Article 1.2.2 – Fonctionnement des informations-consultations du CSE	20
Article 1.2.3 – Fonctionnement des informations-consultations entre le CSEC et le CSE	20
Article 1.2.4 – Pour un renforcement de la communication interne auprès des salariés.....	21
ARTICLE 2 – COMPOSITION DU CSE CENTRAL.....	21
Article 2.1 – Présidence du CSE Central	21
Article 2.2 – Bureau du CSE Central	21
ARTICLE 3 – FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES REUNIONS DU CSE CENTRAL	22
Article 3.1 – Organisation des réunions du CSE Central	22
Article 3.2 – Remplacement des membres titulaires du CSE Central	23

ARTICLE 4 – LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DU CSE CENTRAL.....	24
Article 4.1. – La commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCT-C).....	24
Article 4.1.1 – Composition de la CSSCT-C	24
Article 4.1.2 – Attributions de la CSSCT-C	25
Article 4.1.3 – Fonctionnement et organisation de la CSSCT-C	25
Article 4.2 – Les commissions supplémentaires.....	26
TITRE 2 – LES INSTANCES REPRESENTATIVES DESIGNÉES	27
CHAPITRE 1 – MANDATS ET MODALITÉS DE DESIGNATION	27
ARTICLE 1 – LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL (DSC)	27
ARTICLE 2 – LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX ADJOINTS (DSCA)	27
ARTICLE 3 – LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX D’ÉTABLISSEMENT (DS)	27
ARTICLE 4 – LES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)	27
Article 5.1 – Au niveau des CSE	28
Article 5.2 – Au niveau du CSEC	28
CHAPITRE 2 – LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	28
ARTICLE 1 – L’INSTANCE CENTRALE DE NEGOCIATION (ICN)	28
ARTICLE 2 – LA PERIODICITÉ DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES.....	29
ARTICLE 3 – LE DÉLAI DE TRANSMISSION DES INFORMATIONS PRÉALABLES AUX RÉUNIONS D’OUVERTURE DE NEGOCIATION	29
ARTICLE 4 – LE CALENDRIER SOCIAL PRÉVISIONNEL	29
ARTICLE 5 – LE RECOURS A DES RENCONTRES BILATÉRALES	30
CHAPITRE 3 – LE SUIVI DES ACCORDS COLLECTIFS.....	30
TITRE 3 – LES MOYENS D’UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ.....	31
CHAPITRE 1 – LES MOYENS EN HEURES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.....	31
ARTICLE 1 – LES HEURES DE DÉLÉGATION DE LA REPRÉSENTATION ÉLUE DU PERSONNEL	31
Article 1.1 – Les membres des CSE d’établissement	31
Article 1.2 – Les Membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d’établissement (CSSCT).....	31
Article 1.3 – Les membres élus du Comité Social et Economique Central (CSEC)	32
Article 1.4 – Membres de la CSSCT Centrale.....	32
Article 1.5 - Membres des Commissions du CSE Central.....	32
Article 1.6 – Représentants de Proximité et Représentants de Proximité Référents	32
ARTICLE 2 – LES HEURES DE DÉLÉGATION DE LA REPRÉSENTATION DESIGNÉE DU PERSONNEL	33
Article 2.1 – Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC).....	33
Article 2.2 – Les Délégués Syndicaux Centraux Adjoint (DSCA).....	33
Article 2.3 – Les Délégués Syndicaux (DS).....	33
Article 2.4 – Délégués Syndicaux Supplémentaires (DSS)	33
Article 2.5 – Représentants de la Section Syndicale (RSS).....	33
Article 2.6. – Les Représentants Syndicaux aux CSE d’établissement (RS CSE)	33
Article 2.7 – Les Représentants syndicaux au CSE Central (RS CSEC)	33
Article 2.8 – Instance centrale de négociation (ICN)	34
ARTICLE 3 – LES TEMPS PASSÉS EN RÉUNION ET EN TRANSPORT.....	34
ARTICLE 4 – POSSIBILITÉ D’EXERCER SES MISSIONS A TEMPS PLEIN.....	35
ARTICLE 5 – RESPECT DES DURÉES DU TRAVAIL ET DES TEMPS DE REPOS	36
ARTICLE 6 – ANNUALISATION ET MUTUALISATION DES CREDITS D’HEURES DE DÉLÉGATION.....	36
Article 6.1 – Les Délégués Syndicaux	36
Article 6.2 – Les membres de la délégation élue du CSE.....	36

CHAPITRE 2 – LES MOYENS FINANCIERS DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	37
ARTICLE 1 – LES BUDGETS DES CSE D’ETABLISSEMENT.....	37
Article 1.1 – La subvention de fonctionnement des CSE d’Etablissement.....	37
Article 1.2 – La contribution de l’Entreprise aux ASC.....	37
ARTICLE 2 – LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL.....	38
CHAPITRE 3 – LES MOYENS MATERIELS DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	40
ARTICLE 1 – L’ACCES A L’INFORMATION - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES : LIEU PRIVILEGIE DU PARTAGE D’INFORMATION.....	40
ARTICLE 2 – LES LOCAUX.....	41
Article 2.1 – Les locaux du CSE Central et de la CSSCT Centrale.....	41
Article 2.2 – Les locaux des CSE d’Etablissement.....	41
Article 2.3 – Les locaux des Organisations Syndicales au niveau central.....	41
Article 2.4 – Les locaux des Organisations Syndicales au niveau des établissements.....	41
Article 2.5 – L’aménagement des locaux.....	42
ARTICLE 3 – DIFFUSION DE L’INFORMATION.....	43
Article 3.1 – Diffusion des tracts syndicaux.....	43
Article 3.2 – Intranet syndical et diffusion des tracts.....	43
Article 3.3 – Messagerie électronique.....	43
Article 3.3.1 – Messagerie électronique des CSE d’établissement.....	43
Article 3.3.2 – Messagerie électronique des Organisations Syndicales.....	44
Article 3.4 – Réunions syndicales d’information.....	44
Article 3.5 – Réunions avec les adhérents.....	44
Article 3.6 – Assemblée générale.....	45
Article 3.7 – Participation aux réunions des instances de l’Organisation Syndicale.....	45
ARTICLE 4 – LIBERTE DE DEPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	45
ARTICLE 5 – DEVENIR DES MANDATS EN CAS DE CHANGEMENT DE SITE A L’INITIATIVE DE LA DIRECTION AU SEIN DU MEME BASSIN D’EMPLOI...	46
ARTICLE 6 – REMPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DE LEUR DIRECTION.....	46
ARTICLE 7 – VISIO CONFERENCE.....	46
ARTICLE 8 – VOTE ELECTRONIQUE.....	47
TITRE 4 – ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE L’EXERCICE DE MANDATS.....	48
CHAPITRE 1 – PARCOURS PROFESSIONNEL ET SUIVI DES MANDATS.....	48
ARTICLE 1 – ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT.....	48
ARTICLE 2 – ENTRETIEN DE MI-MANDAT.....	49
ARTICLE 3 – ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT.....	49
CHAPITRE 2 – EMPLOYABILITE ET ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC L’EXERCICE DES MANDATS.....	50
ARTICLE 1 – LA GARANTIE D’ACCES A LA FORMATION EN COURS DE MANDATURE.....	50
ARTICLE 2 – L’ACCOMPAGNEMENT DE L’EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	50
ARTICLE 3 – CAS PARTICULIER DES TITULAIRES DE MANDATS A TEMPS COMPLET ET ASSIMILES.....	51
CHAPITRE 3 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR UNE CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES.....	52
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DU PRESENT CHAPITRE.....	52
ARTICLE 2 – LA SELECTION DES CANDIDATS.....	52
Article 2.1 – Une responsabilité syndicale dans la pré-sélection des candidats.....	52
Article 2.2 – L’engagement et la motivation personnelle du candidat.....	53
Article 2.3 – Une sélection définitive des candidats par l’Université.....	53
ARTICLE 3 – CALENDRIER ET PROGRAMME DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES.....	53

ARTICLE 4 – LIEU DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES	54
ARTICLE 5 – VALIDATION DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES.....	54
Article 5.1 – L’examen oral dans le cadre de la soutenance	54
Article 5.2 – Remise des certificats	54
ARTICLE 6 – FINANCEMENT DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES.....	55
CHAPITRE 4 – LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES LORS D’UN MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL.....	55
CHAPITRE 5 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR L’ACQUISITION D’UN DIPLOME UNIVERSITAIRE	56
CHAPITRE 6 – LA GARANTIE D’EVOLUTION DE LA REMUNERATION	57
ARTICLE 1 – RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES AU SEIN DE L’UES MALAKOFF HUMANIS	57
ARTICLE 2 – UN RENFORCEMENT DE LA GARANTIE DE REMUNERATION	57
Article 2.1 – Champ d’application.....	58
Article 2.2 – Définition du panel de référence	58
Article 2.3 – Définition de l’assiette de rémunération de comparaison.....	58
ARTICLE 3 – LE TRAITEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE.....	59
TITRE 5 – L’INCITATION À LA RÉOLUTION AMIABLE DES LITIGES POUR RENFORCER LA PROMOTION D’UN DIALOGUE SOCIAL DURABLE ET DE QUALITÉ.....	60
CHAPITRE 1 – POUR UN REGLEMENT AMIABLE DE SITUATIONS INDIVIDUELLES VIA LA MEDIATION ET L’EXAMEN INTERNE AVEC LA DRH.....	60
CHAPITRE 2 – POUR UN REGLEMENT AMIABLE DE L’APPLICATION D’UN ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE EN VIGUEUR VIA LA SAISINE DE LA COMMISSION DE SUIVI	60
CHAPITRE 3 – L’INCITATION A LA RESOLUTION AMIABLE DES LITIGES	61
ARTICLE 1 – LA MEDIATION CONVENTIONNELLE	61
ARTICLE 2 – LA MEDIATION JUDICIAIRE	61
TITRE 6 - CADUCITE DES ACCORDS RELATIFS AUX ANCIENNES INSTANCES REPRESENTATIVES, AU DROIT SYNDICAL ET AU PARCOURS PROFESSIONNEL DES TITULAIRES DE MANDATS.....	62
TITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES	62
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION	62
ARTICLE 2 - DUREE D’APPLICATION	62
ARTICLE 3 - NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITÉ	62

PREAMBULE

La réforme du droit du travail, engagée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 et plus particulièrement, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des Instances Représentatives du Personnel.

Ces dispositions nouvelles ont eu pour effet de revoir entièrement le schéma social des Entreprises ainsi que les raisonnements des différentes parties prenantes au dialogue social. Par la voie de la négociation, les Entreprises et les Organisations Syndicales Représentatives ont pu s'emparer de ces nouvelles règles et créer leur propre cadre de référence.

Historiquement, l'UES Malakoff Humanis et les Organisations Syndicales Représentatives ont toujours eu une démarche de dialogue social menant à la conclusion d'accords collectifs essentiels et novateurs. Par ailleurs, cette évolution législative s'est opérée dans un contexte de transformation de l'UES Malakoff Humanis, qui implique de nouveaux modes de fonctionnement et de nouvelles approches des relations sociales.

Pour ces raisons, et fortes de ces premières années de changement, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité repenser, ensemble, l'architecture sociale de l'UES Malakoff Humanis afin de perfectionner les pratiques existantes.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont convenu, d'engager une négociation relative au dialogue social favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités électives et syndicales. Celle-ci a été précédée de 10 réunions au cours desquelles les Organisations Syndicales Représentatives ont réaffirmé leur profond attachement à un dialogue social de qualité.

Toutes 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. Elles ont également rappelé l'importance qu'elles attachent à la mise en place d'un dialogue social de proximité permettant une prise en compte de la vie sociale des sites et des situations locales particulières et sont convenues de la mise en place de représentants de proximité.

Mais encore, la structure du dialogue social au sein de l'UES Malakoff Humanis comprend tant les relations avec les Instances Représentatives du Personnel que celles avec les représentants des Organisations Syndicales ; l'équilibre de ces deux représentations formant un tout indissociable. Aussi, les parties ont convenu de ne pas circonscrire cette négociation à la seule mise en place de la nouvelle Instance Représentative et de faire également évoluer le dispositif de droit syndical existant, lequel pourra faire l'objet de nouveaux échanges à l'issue d'une période d'observation suffisante.

Ainsi, cet accord ambitionne de développer un dialogue social novateur en poursuivant les objectifs suivants :

- Responsabiliser les acteurs en favorisant le développement des compétences internes en lien avec le dispositif de valorisation des compétences prévu au présent accord ;
- Coordonner les travaux de tous les acteurs ;
- Organiser un dialogue respectueux des points de vue de chacune des parties prenantes ;
- Favoriser les postures et les solutions d'accompagnement et d'apaisement.

Le présent accord repose enfin 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.

TITRE 1 – LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 – DUREE DES MANDATS

Conformément aux dispositions légales applicables, les membres de la délégation du personnel du CSE et du CSE Central sont élus pour une durée de 4 ans.

CHAPITRE 2 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

ARTICLE 1 – MISSIONS ET ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE

Chaque CSE, sous réserve des attributions déléguées par le CSE à la CSSCT et aux Représentants de Proximité, exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'établissement, dans la limite des pouvoirs confiés au représentant de la Direction.

Sous réserve des attributions déléguées par le CSE à la CSSCT et aux Représentants de Proximité, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des collègues de l'UES Malakoff Humanis permettant l'information, la consultation et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'Entreprise, conformément aux dispositions légales applicables, dans les limites et pouvoirs confiés au chef d'établissement.

Il est notamment consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement et sur les mesures d'adaptation spécifiques aux établissements relevant de son périmètre.

Le CSE est consulté sur les recherches de reclassement réalisées par l'UES Malakoff Humanis lorsqu'un salarié a été déclaré inapte à occuper son poste de travail par le médecin du travail, avec possibilité de reclassement.

L'avis du CSE est recueilli, dans le cadre d'une réunion du CSE, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) ou non-professionnelle.

L'avis du CSE est recueilli au cours de la réunion portant sur la recherche de reclassement.

Enfin, le CSE n'est pas consulté sur les sujets qui relèvent exclusivement du CSEC, qui sont décidés au niveau de l'Entreprise ; le CSE sera consulté sur les sujets comportant des mesures d'adaptation ou de réorganisations locales spécifiques à l'établissement.

ARTICLE 2 – NOMBRE ET PERIMETRE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE L'UES MH

Les parties conviennent de mettre en place trois Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE) :

- Un CSE Centre-Ouest ;
- Un CSE Nord-Est ;
- Un CSE Sud-Ouest.

Le périmètre de compétence de chaque CSE ainsi que la liste des sites rattachés à chacun des CSE, est défini en annexe 2 du présent accord.

ARTICLE 3 – COMPOSITION DU CSE

Chaque CSE est composé d'un nombre d'élus titulaires et suppléants défini en application des dispositions légales en vigueur au regard de l'effectif total rattaché à chacun des CSE soit, à la date de signature du présent accord, 29 membres titulaires et 29 membres suppléants (en annexe n°2 du présent accord).

Les sièges sont répartis entre les collèges à due proportion de la répartition inscrite dans le Protocole d'Accord Préélectoral de 2023.

Chaque Organisation Syndicale Représentative sur le périmètre d'un CSE peut désigner un Représentant Syndical Principal au CSE et un Représentant Syndical Suppléant au CSE (ces désignations étant notifiées à la Direction).

Le Représentant Syndical Principal assiste aux réunions du CSE. Le Représentant Syndical Suppléant est amené à participer aux réunions du CSE en cas d'absence du Représentant Syndical Principal.

Le Représentant Syndical Principal et le Représentant Syndical Suppléant n'ont pas de voix délibérative, ils ne participent pas au vote, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.1 – Présidence des CSE

Les CSE sont présidés par des Représentants de la Direction qui peuvent être assistés, à titre permanent, de 3 autres Représentants de la Direction maximum.

L'intervention de Représentants des Métiers en appui du traitement de l'ordre du jour pourra également être sollicitée par le Président selon les points inscrits à l'ordre du jour.

Article 3.2 – Bureau des CSE

Chaque CSE désignera, au cours de la première réunion ordinaire, un bureau composé :

- D'un Secrétaire et d'un Secrétaire Adjoint ;
- D'un Trésorier et d'un Trésorier Adjoint.

Les membres du bureau sont désignés parmi les membres élus du CSE à la majorité des voix exprimées, étant précisé que le Secrétaire et le Trésorier sont obligatoirement désignés parmi les membres titulaires du CSE.

En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé sera considéré comme élu.

ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES REUNIONS DU CSE

Les CSE sont réunis une fois par mois, sauf au mois d'août.

Au moins 4 réunions par an seront consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Chaque réunion du CSE pourra être précédée d'une réunion dite préparatoire entre les membres titulaires, les membres suppléants et les représentants syndicaux de ladite instance.

Le temps passé à ces réunions préparatoires est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures, dans la limite de 7 heures par réunion (hors temps de déplacement).

Les membres du bureau tels que définis à l'article 3.2 du Chapitre 1 du Titre 1 assistent de droit aux réunions du CSE.

Si les membres du bureau ne sont pas présents en tant que membres titulaires ou en tant que membres suppléants amenés à remplacer des membres titulaires, ils peuvent assister aux réunions du CSE, sans la possibilité toutefois de voix délibérative.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions du CSE que lorsqu'ils remplacent un membre titulaire absent.

Article 4.1 - Première réunion du CSE

Au cours de la première réunion ordinaire du CSE suivant la proclamation des résultats des élections, seront inscrits à l'ordre du jour les points suivants :

- Désignation des membres du bureau ;
- Désignation des membres au CSE Central ;
- Désignation des Représentants de Proximité.

Lors de la réunion du CSE suivante, sont notamment inscrits à l'ordre du jour la désignation des membres de la CSSCT.

Article 4.2 – Organisation des réunions du CSE

▪ Convocation et ordre du jour des réunions du CSE

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE ou, en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Secrétaire Adjoint, sous réserve des points inscrits de plein droit par la Direction conformément à la législation en vigueur.

En cas d'absence du Secrétaire ou du Secrétaire Adjoint, les parties conviennent que l'ordre du jour pourra être établi par le Trésorier, ou en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Trésorier Adjoint.

Sauf situation exceptionnelle, les membres du CSE sont convoqués au moins 5 jours calendaires avant la réunion.

La convocation est adressée par courriel aux membres du CSE (titulaires et suppléants) ainsi qu'aux représentants syndicaux du CSE. Cette convocation est adressée avec l'ordre du jour de la réunion, ainsi qu'un lien vers la BDESE et les documents mis à disposition du CSE si les points inscrits à l'ordre du jour le nécessitent.

Les réunions peuvent se tenir sur un des sites relevant du périmètre du CSE (annexe n°2 du présent accord) disposant d'une capacité d'accueil suffisante.

Il est précisé que les membres du CSE (titulaires et suppléants) ont accès à l'ensemble des dossiers de leur périmètre publiés dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) de Malakoff Humanis.

▪ **Présence en réunion du CSE**

Seuls les membres titulaires du CSE siègent en réunion.

Les suppléants siègent lors de la réunion du CSE uniquement en cas d'absence de membres titulaires du CSE. Il appartient aux titulaires d'organiser leur remplacement dans les conditions rappelées à l'article 4.3 du Chapitre 1 du Titre 1 du présent accord.

Il est demandé à tous les membres titulaires du CSE de prévenir, dans la mesure du possible, le Président de leur absence temporaire programmée aux réunions 24 heures avant la tenue de la réunion du CSE. Les membres titulaires préciseront s'ils sont remplacés à cette réunion par un membre suppléant, dans le même délai de 24 heures et, en tout état de cause, avant le début de la réunion.

Par ailleurs, en cas d'absence simultanée, à la réunion du CSE, des membres du bureau (Secrétaire, du Secrétaire Adjoint, du Trésorier, et du Trésorier Adjoint), un secrétaire de séance sera désigné au début de la réunion du CSE.

Enfin, conformément aux dispositions légales applicables, les personnes suivantes sont invitées aux réunions du CSE lorsque des points à l'ordre du jour sont relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- Le médecin du travail territorialement compétent ;
- Le responsable prévention sécurité territorialement compétent ;
- L'Inspecteur du travail territorialement compétent ;
- L'agent des services de prévention et des organismes de sécurité sociale territorialement compétent.

▪ **Etablissement d'un procès-verbal de réunion**

Chaque réunion donne lieu à un procès-verbal rédigé et signé par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint.

En cas d'absence du Secrétaire ou du Secrétaire Adjoint, les parties conviennent que le procès-verbal pourra être établi par le Trésorier, ou en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Trésorier Adjoint.

En cas d'absence simultanée des membres du bureau (Secrétaire, du Secrétaire Adjoint, Trésorier et Trésorier Adjoint), le secrétaire de séance qui aura été désigné au début de la réunion du CSE établira le procès-verbal de réunion.

La procédure d'approbation et de diffusion du procès-verbal est la suivante :

- Diffusion à l'ensemble des membres du CSE d'un projet élaboré par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint dans les 15 jours suivant la réunion de l'instance ;
- Les demandes de modifications ou d'ajouts sont alors à transmettre au Secrétaire sous 8 jours ; l'approbation intervient à la séance suivante et est mentionnée sur le procès-verbal de celle-ci ;
- La diffusion à l'ensemble des salariés est réalisée sous la responsabilité du Secrétaire ou du Secrétaire Adjoint en son absence, sur l'espace intranet dédié dans les 8 jours suivant l'approbation.

Article 4.3 - Remplacement d'un membre titulaire au CSE

Pendant la durée des mandats, il est possible qu'un titulaire ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions ou soit momentanément absent ; il est alors remplacé par un suppléant selon l'ordre de désignation qui suit, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date du présent accord :

1. Le titulaire est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même Organisation Syndicale que celle du titulaire :
 - a. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (collège) ;
 - b. A défaut, le suppléant est choisi sur la même liste mais sur une autre catégorie (autre collège).

Dans le cas où plusieurs suppléants remplissent les conditions requises, il faut choisir le suppléant qui a recueilli le plus grand nombre de voix lors des élections.

En cas d'égalité de voix, par légitimité électorale, il convient de se référer au rang de présentation du titulaire sur la liste de l'Organisation Syndicale, et de choisir en priorité le suppléant le mieux placé sur la liste de l'OS.

2. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'Organisation Syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même Organisation Syndicale : le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
3. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'Organisation Syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
4. A défaut de suppléant du même collège, le remplacement sera assuré par un suppléant élu n'appartenant pas à l'Organisation Syndicale du titulaire à remplacer appartenant à un autre collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

ARTICLE 5 – LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DU CSE

Les commissions du CSE ont pour mission d'assister l'instance sur les questions relatives à leur domaine de compétence et de l'aider dans la préparation des délibérations, en étudiant et en procédant à l'analyse des documents d'information qui lui sont soumis.

Article 5.1 – Les commissions santé, sécurité et conditions de travail

Article 5.1.1 – Composition des CSSCT

Eu égard aux effectifs constatés à la date du présent accord, les parties conviennent de mettre en place 15 CSSCT dont :

- 4 CSSCT sur le périmètre du CSE Centre-Ouest ;
- 5 CSSCT sur le périmètre du CSE Nord-Est ;

- 6 CSSCT sur le périmètre du CSE Sud-Ouest.

Le périmètre de compétence de chaque CSSCT avec la liste des sites rattachés à chacune des CSSCT est défini en annexe 3 du présent accord.

Chaque CSSCT est présidée par un représentant de la Direction qui peut être assisté.

Le nombre de membres de chaque CSSCT est défini en annexe 3 du présent accord.

Les membres de chaque CSSCT sont désignés par le CSE concerné, par une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées et choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE et parmi les membres désignés en qualité de Représentants de Proximité dudit périmètre, étant précisé :

- Qu'au moins 3 sièges sont réservés à des membres (titulaires ou suppléants) du CSE concerné ;
- Qu'un siège au moins est réservé à un représentant de la catégorie des cadres ou agents de maîtrise.

En cas de départ d'un membre de la CSSCT, il est procédé à son remplacement lors de la réunion ordinaire de CSE suivant son départ.

Au cours de sa première réunion organisée après la constitution de chaque CSSCT, ses membres élisent un bureau, à la majorité des voix exprimées, composé d'un Secrétaire et d'un Secrétaire Adjoint de la CSSCT. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé sera considéré comme élu.

En cas de départ d'un membre du bureau de la CSSCT, il est procédé à son remplacement, dans les mêmes conditions, lors de la réunion ordinaire de la CSSCT suivant son départ.

Le Secrétaire et le Secrétaire Adjoint exercent leur mandat jusqu'au terme de la mandature du CSE, sous réserve de toute décision de la CSSCT de procéder à leur remplacement. Cette décision nécessite la saisine du Président de la CSSCT à la majorité de ses membres pour inscription de ce point à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les membres du bureau sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE désignés à la CSSCT.

Le bureau est chargé de la rédaction et de l'archivage des comptes rendu et recommandations émises par la CSSCT.

Article 5.1.2 – Attributions des CSSCT

Les attributions déléguées de manière permanente par le CSE à la CSSCT sont notamment les suivantes :

- Analyser les risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs de son périmètre ;
- Contribuer à l'élaboration des documents liés à l'hygiène et la sécurité (notamment le DUERP) de son périmètre ;

- Enquêter en cas de risque de danger grave et imminent et transmettre son rapport au Secrétaire du CSE concerné ;
- Examiner la situation en cas de survenance d'un risque grave, identifié et actuel révélé par un accident de travail ou une maladie professionnelle et transmettre son rapport au Secrétaire du CSE concerné ;
- Procéder à des enquêtes en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- Examiner et rédiger des recommandations pour le CSE sur les aspects relatifs à la sécurité, la santé et aux conditions de travail de tout projet présenté par la Direction susceptible de générer des incidences importantes sur la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail des collaborateurs dès lors que le projet est spécifique au CSE concerné.

Article 5.1.3 – Fonctionnement et organisation des CSSCT

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Le Président ou la CSSCT, à la majorité de ses membres, peuvent solliciter l'organisation d'une réunion extraordinaire.

Un membre de la Commission pourra être désigné par ses membres pour présenter aux membres du CSE, les observations ou recommandations de la CSSCT lors de la réunion suivante du CSE.

La Direction adresse par tout moyen, y compris électronique, aux membres les informations lui permettant d'exercer les missions qui lui sont déléguées.

Les convocations à chaque réunion ordinaire ou extraordinaire sont adressées par la Direction aux membres par tout moyen, y compris la messagerie électronique.

Les convocations, auxquelles sont joints l'ordre du jour établi par le Président et le Secrétaire ou, en son absence, avec le Secrétaire Adjoint et éventuellement toute documentation utile, sont adressés au plus tard 3 jours ouvrés avant le début de la réunion, sauf situation extraordinaire.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un compte rendu rédigé et signé par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint et, le cas échéant, à l'établissement d'une recommandation.

Les réunions peuvent se tenir sur un des sites relevant du périmètre de la CSSCT (annexe n°3 du présent accord) disposant d'une capacité d'accueil suffisante.

Article 5.2 – La commission des marchés

Une commission des marchés devra être créée au niveau de chaque CSE si les critères définis par la réglementation pour sa mise en place sont réunis.

CHAPITRE 3 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Conformément aux dispositions légales applicables, les parties décident de mettre en place des Représentants de Proximité au sein de chaque CSE. Les Représentants de Proximité bénéficient donc du statut protecteur visé à l'article L 2411-1 du Code du travail.

Chaque CSE sera invité à confirmer par une délibération, intervenant au plus tard dans le mois suivant sa constitution, la délégation aux Représentants de Proximité expressément désignés par le CSE pour assurer les missions ci-dessous définies.

Chaque CSE peut attribuer des moyens aux Représentants de Proximité pour l'exercice de leurs attributions.

ARTICLE 1 – PERIMETRE DE DESIGNATION ET NOMBRE DE REPRESENTANTS

Les parties conviennent de la possibilité de désigner des Représentants de Proximité au sein du périmètre de chaque CSSCT.

Le nombre et le périmètre des Représentants de Proximité sont définis en annexe 3 du présent accord.

Les Représentants de Proximité sont désignés par le CSE concerné parmi les salariés relevant de son périmètre ayant une ancienneté consécutive de 12 mois et travaillant au sein d'un site rattaché au périmètre CSSCT concerné.

Cette désignation intervient lors de la première réunion ordinaire du CSE suivant les élections, selon les règles suivantes :

- Chaque Organisation Syndicale peut présenter une liste de candidats, cette liste est transmise au Président du CSE au plus tard la veille de la réunion du CSE susvisée ;
- L'élection dans chaque CSE se fait au scrutin de liste à un tour avec répartition proportionnelle au plus fort reste ;
- Le raturage et le panachage de liste ne sont pas autorisés ;
- Les listes peuvent être incomplètes, mais ne doivent pas comporter plus de candidats que le nombre de sièges à pourvoir. La présentation d'une liste incomplète emporte renonciation à obtenir plus de sièges qu'il n'existe de candidats ;
- Seuls les membres titulaires des CSE sont électeurs ;
- Les Représentants de Proximité ne sont pas obligatoirement des élus titulaires et suppléants du CSE ;
- Le scrutin a lieu à bulletins secrets.

Dans l'hypothèse où la règle du plus fort reste aboutit à une égalité stricte, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix ; à défaut le siège est attribué au candidat le plus âgé.

Le résultat de ces désignations est porté à la connaissance du personnel sur le site intranet de l'Entreprise.

Les mandats des Représentants de Proximité débutent à la date de leur désignation par le CSE et s'achèvent au plus tard au terme du mandat des membres du CSE et en toute hypothèse au terme du contrat de travail s'il est antérieur.

Ledit mandat cesse également dans le cas où le Représentant de Proximité désigné est affecté à un établissement n'appartenant pas au périmètre de la CSSCT au sein de laquelle il a été désigné.

Il sera procédé à son remplacement lors de la première réunion ordinaire du CSE suivant la fin de son mandat selon les mêmes modalités que la désignation initiale.

ARTICLE 2 – ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DU REPRESENTANT DE PROXIMITE REFERENT

Article 2.1 – Attributions générales des Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité exercent, par délégation permanente du CSE et dans le cadre de leur périmètre géographique, les missions suivantes :

- Veiller au respect de l'application des accords et conventions et présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés du périmètre concerné ;
- Saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- Aider à la résolution des difficultés locales ;
- Agir sur la qualité de vie au travail, et notamment exercer un rôle de facilitateur ;
- Assurer le suivi des entrées et sorties via la consultation du registre du personnel sur les sites relevant de leur périmètre de compétence ;
- Procéder à des visites périodiques trimestrielles ou des inspections ponctuelles ;
- Procéder au suivi des aménagements de site ;
- Participer à la gestion des activités sociales et culturelles définies par le CSE, en lien avec la Commission ASC du CSE de son périmètre, et assurer la mise en œuvre de cette gestion en cas de délégation de pouvoir par le CSE ;
- Être informés sur la réalisation d'heures supplémentaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les Représentants de Proximité peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'Entreprise, sous réserve de respecter les règles régissant les accès à certaines zones et de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Cependant, ce droit de déplacement dans l'Entreprise s'exerce dans le respect du périmètre de compétence attaché à leur mandat (annexe 2 du présent accord).

Ils peuvent, à l'occasion de l'exercice de leur mandat, prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès des salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les Représentants de Proximité ont accès aux informations publiées dans la BDESE relatives à leurs attributions et à leur périmètre.

Article 2.2 – Attribution des Représentants de Proximité Référents

Afin de permettre aux CSE d'avoir une visibilité sur les missions des Représentants de Proximité de l'établissement, un Représentant de Proximité Référent et un Représentant de Proximité Référent Remplaçant par périmètre de CSSCT seront désignés au cours de la première réunion des Représentants de Proximité et pour l'ensemble de la mandature.

Le Représentant de Proximité Référent Remplaçant est amené à suppléer le Représentant de Proximité Référent dans l'exercice ses missions en cas d'absence de ce dernier.

Le Représentant de Proximité Référent a pour attribution de faire le lien entre les Représentants de Proximité et la CSSCT de leur périmètre de rattachement, en portant à la connaissance des membres de la CSSCT l'avancée des missions confiées, par le CSE, aux Représentants de Proximité.

ARTICLE 3 -FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DU REPRESENTANT DE PROXIMITE REFERENT

Article 3.1 – Fonctionnement des Représentants de Proximité

En plus de leurs missions quotidiennes auprès des salariés et au plus proche du terrain, les Représentants de Proximité, compte tenu des attributions qui leur sont dévolues, doivent pouvoir se réunir afin notamment, d'aborder avec la Direction, les sujets collectifs relevant de leur champ de compétence.

Pour ce faire, une réunion entre les Représentants de Proximité et un Représentant de la Direction sera organisée une fois par trimestre.

Cette réunion est organisée par le Représentant de la Direction qui invite les Représentants de Proximité 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion trimestrielle.

Au cours de cette réunion, les Représentants de Proximité présentent à la Direction un rapport de leurs missions sur le trimestre écoulé. Ce-rapport comprend notamment :

- Une partie sur les réclamations portées à leur connaissance et nécessitant un retour de la Direction ;
- Une partie relative aux visites périodiques mensuelles et inspections de site éventuelles avant transmission à la CSSCT concernée ;
- Une partie relative au suivi éventuel des aménagements de site.

Ce rapport est transmis à l'ensemble des Représentants de Proximité et au Représentant de la Direction, par le Représentant de Proximité Référent ou, en son absence, par le Représentant de Proximité Référent Remplaçant, avant la tenue de la réunion.

Il est précisé que le rapport est exclusif des échanges qui s'effectuent lors de la réunion.

Dans la mesure du possible, le Représentant de la Direction apporte des réponses aux divers sujets portés par les Représentants de Proximité pendant la réunion qui se déroule sur une durée d'une demi-journée maximum. A défaut, un retour sera fait par la Direction à la prochaine réunion trimestrielle des Représentants de Proximité.

Un compte-rendu de réunion est établi par le Représentant de Proximité Référent ou, en son absence, par le Représentant de Proximité Référent Remplaçant.

Ce compte-rendu est transmis, par le Représentant de Proximité Référent, à l'ensemble des Représentants de Proximité et au Représentant de la Direction sous un délai d'un mois calendaire après la réunion. Ce compte-rendu est déposé dans la BDESE.

Le temps passé par les Représentants de Proximité aux réunions trimestrielles est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation.

Les réunions peuvent se tenir sur un des sites relevant du périmètre des Représentants de Proximité (annexe n°3 du présent accord) disposant d'une capacité d'accueil suffisante.

Article 3.2 – Fonctionnement des Représentants de Proximité Référents

Le Représentant de Proximité Référent sera invité, par le Représentant de la Direction, à se rendre à la réunion trimestrielle de la CSSCT.

Le Représentant de Proximité Référent Adjoint sera invité à se rendre à la réunion trimestrielle de la CSSCT uniquement en cas d'absence du Représentant de Proximité Référent.

Au cours de cette réunion, le Représentant de Proximité Référent présentera aux membres de la CSSCT, le rapport mentionné à l'article 3.1 du Chapitre 3 du Titre 1 du présent accord.

Ce rapport est adressé 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion aux membres de la CSSCT ainsi qu'au Représentant de la Direction animant la réunion.

Ce rapport est publié chaque trimestre sur la BDESE par le Représentant de la Direction animant la réunion de la CSSCT. Afin de procéder à cette publication, ce rapport doit lui être transmis, dans les délais impartis, par le Représentant de Proximité Référent, ou en son absence, par le Représentant de Proximité Référent Remplaçant.

Le temps passé aux réunions ordinaires des CSSCT par le Représentants de Proximité Référent est assimilé à du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation.

ARTICLE 4 – INTERACTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE AVEC LA CSSCT ET LE CSE

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de préciser des modalités d'interactions entre le CSE, la CSSCT et les RP en tenant compte des dispositions ci-dessous exposées, dans le respect de leurs attributions respectives.

Article 4.1 – Interactions entre les Représentants de Proximité et la CSSCT

Il est rappelé que les Représentants de Proximité sont représentés, devant la CSSCT, par le Représentant de Proximité Référent.

Le Représentant de Proximité Référent est l'interlocuteur privilégié de la CSSCT afin de pouvoir apporter son expertise « terrain » et représenter le périmètre sur lequel les Représentants de Proximité interviennent.

La CSSCT demeure compétente pour tous les sujets ayant trait à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés tel que précisé à l'article 5.1.2 du Chapitre 2 du Titre 1 du présent accord.

Article 4.2 – Interactions entre les Représentants de Proximité et le CSE

Compte tenu du champ d'intervention des Représentants de Proximité au niveau de chaque périmètre de CSSCT, il est nécessaire que le CSE puisse être informé des travaux réalisés par ces derniers.

Aussi, il est convenu que la CSSCT transmettra à l'ensemble des membres du CSE un rapport d'activité trimestrielle des Représentants de Proximité mentionnant notamment les sujets qui ont pu faire l'objet d'une attention particulière de leur part, ainsi que tout point d'attention utile à porter à la connaissance du CSE compte tenu des attributions qu'il a déléguées aux Représentants de Proximité.

Cette transmission doit se faire à l'issue de la réunion trimestrielle de la CSSCT afin que ce rapport fasse l'objet d'un point d'information au cours de la réunion du CSE portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

CHAPITRE 4 – LE COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

ARTICLE 1 – MISSIONS ET ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE CENTRAL

Conformément à l'article L.2316-1 du Code du travail, le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'Entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, sous réserve des missions déléguées à la CSSCT-C par le CSEC.

Article 1.1 – Information-consultation du CSE Central

Le CSEC est informé et consulté de manière récurrente :

- Tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l'UES Malakoff Humanis, comprenant également, autant que de besoin, les tendances en matière d'évolution de l'emploi ; il est également consulté tous les ans sur les éventuelles adaptations apportées auxdites orientations ;
- Tous les ans sur la situation économique et financière de l'Entreprise ;
- Tous les ans sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et de l'emploi. Les parties conviennent que, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fera l'objet d'un temps d'échange dédié à cette thématique.

Le CSEC est également informé et consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'Entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, les projets d'introduction de nouvelles technologies dans l'Entreprise, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés relevant du champ d'application du présent accord (annexe n° 1) ;
- Sur tous les projets importants concernant l'Entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Article 1.2 – Articulation des informations-consultations entre le CSEC et le CSE

Article 1.2.1 – Rappel sur les délais d'information-consultation

Le délai de consultation des Instances court à compter de la publication dans la BDESE des documents en vue de la réunion de consultation.

Les avis sont rendus par les membres de l'Instance :

- Soit, au plus tôt, dès la première réunion d'information-consultation lorsque le CSEC/CSE en donne son accord formalisé dans le PV de réunion ;
- Soit, au plus tard, lors de la réunion suivante lorsqu'aucune expertise n'a été demandée.

Les Instances sont réputées avoir été consultées et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un des délais préfix ci-dessous précisés.

Article 1.2.2 – Fonctionnement des informations-consultations du CSE

Les CSE sont informés-consultés sur tous les projets comprenant des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements relevant de leur périmètre et pouvant avoir un impact en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les avis du CSE sont recueillis sous un délai d'un mois à compter de la publication du dossier d'information-consultation sur la BDESE.

Article 1.2.3 – Fonctionnement des informations-consultations entre le CSEC et le CSE

Les projets importants arrêtés au niveau de l'Entreprise comportant des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements font alors l'objet d'une information-consultation, en parallèle, du CSE concerné et du CSEC.

Les avis du CSE et du CSEC sont recueillis sous un délai d'un mois à compter de la publication du dossier d'information-consultation sur la BDESE.

Dans ce cas, seul le CSEC peut recourir à un expert habilité et agréé. En cas de saisine d'un expert par le CSEC, le délai d'information-consultation devant le CSEC et le CSE concerné est porté à 3 mois.

Il est entendu par « *projet important* » celui qui introduit un changement définitif et significatif.

Ces incidences concernent :

- Les caractéristiques des postes de travail (à titre d'illustration les projets liés à l'évolution de l'organisation du travail et l'évolution des métiers ou missions exercés) ;
- L'environnement du poste de travail (à titre d'illustration les projets d'aménagement/déménagement des postes de travail) ;
- L'organisation et le contenu du travail (à titre d'illustration les projets liés à l'évolution de l'organisation du travail et l'évolution des métiers ou missions exercés, les projets liés à la mise en place de nouveaux outils de production/gestion).

L'importance d'un projet n'est pas évaluée en fonction du seul nombre de salariés concernés.

Ainsi, les parties prenantes conviennent par exemple que ne constituent pas des projets importants au sens du présent article les seuls projets d'évolution d'organisation des activités emportant, pour les salariés concernés, de simples évolutions de rattachements hiérarchiques.

Article 1.2.4 – Pour un renforcement de la communication interne auprès des salariés

Les parties prenantes conviennent que, lors des procédures d'information et/ou consultation des Instances et/ou de négociation, l'Entreprise pourra restituer, concomitamment à la première réunion d'information-consultation des Instances, une information à l'attention des salariés (communication managériale, intranet...) de nature à expliquer, de manière générale, les objectifs des projets d'Entreprise. Cette information sera faite par tout moyen.

ARTICLE 2 – COMPOSITION DU CSE CENTRAL

Le CSEC est composé de 33 membres titulaires et 33 membres suppléants, élus dans les conditions définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Les sièges à pourvoir au CSEC sont répartis entre les trois CSE de la façon suivante :

- 11 membres titulaires et 11 membres suppléants pour le CSE Centre-Ouest ;
- 11 membres titulaires et 11 membres suppléants pour le CSE Nord-Est ;
- 11 membres titulaires et 11 membres suppléants pour le CSE Sud-Ouest.

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un Représentant Syndical Principal au CSEC et un Représentant Syndical Suppléant au CSEC (ces désignations sont notifiées à la Direction).

Le Représentant Syndical assiste aux réunions du CSEC. Le Représentant Syndical Suppléant est amené à se rendre aux réunions du CSEC en cas d'absence du Représentant Syndical Principal.

Le Représentant Syndical Principal et le Représentant Syndical Suppléant n'ayant pas voix délibérative, ils ne participent pas au vote, conformément à la réglementation en vigueur.

Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) sont invités à participer aux réunions du CSEC, s'ils ne sont pas déjà élus au sein de cette instance, étant précisé qu'ils n'ont pas voix délibérative et qu'ils ne participent pas au vote.

Article 2.1 – Présidence du CSE Central

Le CSEC est présidé par un représentant de la Direction qui peut être assisté, à titre permanent, de 4 autres représentants de la Direction.

L'intervention de représentants des Métiers en appui du traitement de l'ordre du jour pourra également être sollicitée par le Président selon les points inscrits à l'ordre du jour.

Article 2.2 – Bureau du CSE Central

Au cours de sa première réunion, le CSE Central désignera un bureau constitué :

- D'un secrétaire et d'un secrétaire Adjoint ;
- D'un Trésorier et d'un Trésorier Adjoint.

Les membres du bureau sont désignés parmi les membres titulaires du CSEC, à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé sera considéré comme élu.

ARTICLE 3 – FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES REUNIONS DU CSE CENTRAL

Le CSEC est réuni une fois par mois, sauf au mois d'août. Au moins 4 réunions par an seront consacrées en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Chaque réunion du CSEC sera précédée d'une réunion dite préparatoire à laquelle sont invités les membres titulaires, les membres suppléants et Représentants Syndicaux de chaque Instance. Celle-ci sera organisée et convoquée par le bureau du CSEC.

Ces réunions préparatoires seront organisées au moins 8 jours calendaires avant la réunion dite plénière.

Le temps passé à ces réunions préparatoires est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures, dans la limite de 7 heures par réunion (hors temps de déplacement).

Article 3.1 – Organisation des réunions du CSE Central

▪ Convocation et ordre du jour des réunions du CSE Central

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le Président et le Secrétaire ou en son absence le Secrétaire Adjoint, sous réserve des points inscrits de plein droit par la Direction conformément à la législation en vigueur.

En cas d'absence du Secrétaire ou du Secrétaire Adjoint, les parties conviennent que l'ordre du jour pourra être établi par le Trésorier, ou en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Trésorier Adjoint.

Sauf situation exceptionnelle, les membres du CSE Central sont convoqués au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

La convocation est adressée par courriel aux membres du CSEC (titulaires et suppléants) ainsi qu'aux représentants syndicaux du CSEC. Cette convocation est adressée avec l'ordre du jour de la réunion ainsi qu'un lien vers la BDESE vers les documents mis à disposition du CSEC si les points inscrits à l'ordre du jour le nécessitent.

Il est précisé que les membres du CSEC (titulaires et suppléants) ont accès à l'ensemble des dossiers de leur périmètre publiés dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) de Malakoff Humanis.

▪ Présence en réunion du CSE Central

Seuls les membres titulaires du CSE Central siègent en réunion.

Les suppléants siègent lors de la réunion du CSE Central uniquement en cas d'absence de membres titulaires du CSE Central.

Il appartient aux titulaires d'organiser leur remplacement selon les modalités actuellement en vigueur et précisées à l'article 3.2 du présent Chapitre.

Par ailleurs, en cas d'absence simultanée, à la réunion du CSE Central, des membres du bureau (Secrétaire, du Secrétaire Adjoint, du Trésorier, et du Trésorier Adjoint), un secrétaire de séance sera désigné au début de la réunion du CSE Central.

Il est demandé à tous les membres titulaires du CSE de prévenir, dans la mesure du possible, le Président de leur absence temporaire programmée aux réunions 24 heures avant la tenue de la réunion du CSE Central. Les membres titulaires préciseront s'ils sont remplacés à cette réunion par un membre suppléant.

▪ **Etablissement d'un procès-verbal de réunion**

Chaque réunion donne lieu à un procès-verbal rédigé et signé par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint.

En cas d'absence du Secrétaire ou du Secrétaire Adjoint, les parties conviennent que le procès-verbal pourra être établi par le Trésorier, ou en cas d'indisponibilité de ce dernier, par le Trésorier Adjoint.

En cas d'absence simultanée des membres du bureau (Secrétaire, du Secrétaire Adjoint, du Trésorier, et du Trésorier Adjoint), le secrétaire de séance qui aura été désigné au début de la réunion du CSE Central établira le procès-verbal de réunion.

La procédure d'approbation et de diffusion du procès-verbal est la suivante :

- Diffusion à l'ensemble des membres du CSEC d'un projet élaboré par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint dans les 15 jours suivants la réunion de l'instance ;
- Les demandes de modifications ou d'ajouts sont, alors, à remettre au Secrétaire sous 8 jours ;
- L'approbation intervient à la séance suivante et est mentionnée sur le procès-verbal de celle-ci.

Article 3.2 – Remplacement des membres titulaires du CSE Central

Pendant la durée des mandats, il est possible qu'un membre titulaire du CSE Central ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions ou soit momentanément absent ; il est alors remplacé par un membre suppléant selon les règles de priorité suivantes :

1. Le titulaire est remplacé par un suppléant appartenant au même CSE, élu sur une liste présentée par la même Organisation Syndicale que celle du titulaire :
 - a. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (collège) ;
 - b. A défaut, le suppléant est choisi sur la même liste mais sur une autre catégorie (autre collège).
2. S'il n'existe pas de membre suppléant répondant aux conditions exposées ci-dessus, le membre titulaire est remplacé par un membre suppléant appartenant au même CSE, élu sur une liste présentée par une autre Organisation Syndicale :
 - a. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (collège) ;
 - b. A défaut, le suppléant est choisi sur la même liste mais sur une autre catégorie (collège).
3. En l'absence de membre suppléant répondant aux conditions exposées aux points 1 et 2, le titulaire est remplacé par un membre suppléant appartenant à un autre CSE, élu sur une liste présentée par la même Organisation Syndicale que celle du titulaire :
 - a. La priorité est donnée au membre suppléant élu de la même catégorie (collège) ;
 - b. A défaut, le suppléant est choisi sur la même liste mais sur une autre catégorie (collège).

4. En l'absence de membre suppléant répondant aux conditions exposées aux points 1, 2 et 3 le membre titulaire est remplacé par un membre suppléant appartenant à un autre CSE, élu sur une liste présentée par une autre Organisation Syndicale :
 - a. La priorité est donnée au membre suppléant élu de la même catégorie (collège) ;
 - b. A défaut, le suppléant est choisi sur la même liste mais sur une autre catégorie (collège).

Lorsque le titulaire à remplacer a été élu au second tour, sur une liste sans appartenance syndicale, les mêmes règles s'appliqueront.

Pour l'application de chacune des règles de remplacement visées aux points 1 à 4, s'il existe plusieurs suppléants susceptibles de remplacer le titulaire absent, priorité sera donnée à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections au CSE Central.

Le remplacement définitif d'un membre titulaire au CSE Central fait l'objet d'un point d'information au cours d'une réunion du CSE Central.

ARTICLE 4 – LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DU CSE CENTRAL

Les commissions du CSE Central ont pour mission d'assister l'instance sur les questions relatives à leur domaine de compétence et de l'aider dans la préparation des délibérations en étudiant et en procédant à l'analyse des documents d'information qui lui sont soumis.

Article 4.1. – La commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCT-C)

Article 4.1.1 – Composition de la CSSCT-C

La délégation salariale à la CSSCT-C comprend au total 12 membres représentants du personnel issus « de droit » du CSEC dont au moins 3 représentants de la catégorie des cadres ou agents de maîtrise désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC par une résolution du CSEC adoptée à la majorité des membres présents.

En cas de départ d'un membre de la CSSCT-C, il est procédé à son remplacement lors de la réunion ordinaire de CSEC suivant son départ.

La CSSCT-C est présidée par un représentant de la Direction qui peut être assisté.

Au cours de sa première réunion organisée après la constitution ou le renouvellement de la CSSCT-C, ses membres élisent un bureau, à la majorité relative des voix exprimées, composé d'un Secrétaire et d'un Secrétaire Adjoint de la CSSCT-C. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé sera considéré comme élu.

Le Secrétaire et le Secrétaire Adjoint exercent leur mandat jusqu'au terme de la mandature du CSEC, sous réserve de toute décision de la CSSCT-C de procéder à leur remplacement. Cette décision nécessite la saisine du Président de la CSSCT-C à la majorité de ses membres pour inscription de ce point à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les membres du bureau sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC désignés à la CSSCT-C.

Le bureau est chargé de la rédaction et de l'archivage des comptes-rendus et recommandations émises par la CSSCT-C.

Article 4.1.2 – Attributions de la CSSCT-C

Les attributions déléguées par le CSEC à la CSSCT-C sont les suivantes :

- Contribuer à l'élaboration du programme de prévention et de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des collaborateurs et de ceux mis à la disposition des structures de l'UES
- Contribuer à l'identification des mesures générales relatives à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes de travail de l'ensemble des collaborateurs et plus particulièrement des collaborateurs handicapés, aux mesures destinées à prendre en compte les problématiques liées à la maternité et aux mesures destinées à la prévention de toute forme de harcèlement
- Examiner et rédiger des recommandations pour le CSEC sur les aspects relatifs à la sécurité, la santé et aux conditions de travail de tout projet présenté par la Direction susceptible de générer des incidences importantes sur la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail des collaborateurs dès lors que le projet est commun à au moins deux CSE.

Article 4.1.3 – Fonctionnement et organisation de la CSSCT-C

La CSSCT-C est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Le Président ou la CSSCT-C, à la majorité de ses membres, peuvent solliciter l'organisation d'une réunion extraordinaire.

Un membre de la commission pourra être désigné par ses membres pour présenter, aux membres du CSEC, les observations ou recommandations de la CSSCT-C lors de la réunion suivante de CSEC.

La Direction adresse par tout moyen, y compris électronique, aux membres les informations leur permettant d'exercer les missions qui lui sont déléguées.

Les convocations à chaque réunion ordinaire ou extraordinaire sont adressées par la Direction aux membres par tous moyens, y compris la messagerie électronique.

Les convocations, auxquelles sont joints l'ordre du jour établi par le Président et le Secrétaire ou, en son absence, avec le Secrétaire Adjoint, et éventuellement toute documentation utile, sont adressées au plus tard 3 jours ouvrés avant le début de la réunion, sauf situation exceptionnelle.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un compte rendu rédigé et signé par le Secrétaire ou le Secrétaire Adjoint et, le cas échéant, à l'établissement d'une recommandation.

Article 4.2 – Les commissions supplémentaires

Les commissions supplémentaires suivantes sont créées au niveau du CSEC :

Commissions	Nombre de membres	Nombre de réunions à titre indicatif
Commission Economique	10 désignés parmi les membres titulaires du CSEC	Jusqu'à 3 réunions par an
Commission Formation, Apprentissage et Prospectives	10 désignés parmi les membres élus d'un CSE	Jusqu'à 3 réunions par an
Commission RSE et Egalité Professionnelle	10 désignés parmi les membres élus d'un CSE	Jusqu'à 2 par an
Commission Digitalisation	10 désignés parmi les membres élus d'un CSE	Jusqu'à 2 par an
Commission Sociale, Aide au logement et Handicap	10 désignés parmi les membres élus d'un CSE	Jusqu'à 4 par an

Dans le champ des délégations d'attributions permanentes attribuées à ces Commissions du CSEC, les échanges ont lieu exclusivement au sein de ces Commissions.

Aussi, chaque réunion de Commission fait l'objet d'un compte rendu écrit synthétique établi par son Secrétaire. Ce compte rendu reprend les questions ainsi que les réponses, et intègre les recommandations de la Commission, et le cas échéant les projets de résolution et/ou d'avis.

Le Secrétaire de la Commission transmet le compte rendu à l'ensemble des membres du CSEC (membres titulaires/suppléants, Représentants Syndicaux et Président), dans les meilleurs délais (idéalement 5 jours avant la réunion du CSEC au cours de laquelle est prévue la consultation). La Direction le dépose sur la BDESE.

S'agissant de la consultation annuelle sur la politique sociale, une réunion commune de tout ou partie des Commissions compétentes pourra être organisée en tant que de besoin, à l'initiative de la Direction.

TITRE 2 – LES INSTANCES REPRESENTATIVES DESIGNEES

CHAPITRE 1 – MANDATS ET MODALITES DE DESIGNATION

ARTICLE 1 – LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC)

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l’UES Malakoff Humanis peut procéder à la désignation d’un Délégué Syndical Central.

Le Délégué Syndical Central a vocation à être l’interlocuteur de la Direction pour l’Organisation Syndicale qu’il représente. Il est mandaté à ce titre à engager la signature de son Organisation Syndicale sur les accords d’entreprise.

Conformément à l’article L. 2143-5 du Code du travail, le Délégué Syndical Central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l’ensemble des établissements compris dans l’Entreprise.

ARTICLE 2 – LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ADJOINTS (DSCA)

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l’UES Malakoff Humanis peut procéder à la désignation de cinq Délégués Syndicaux Centraux Adjointes (ces désignations étant notifiées à la Direction).

ARTICLE 3 – LES DELEGUES SYNDICAUX D’ETABLISSEMENT (DS)

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d’un périmètre CSE peut procéder à la désignation sur ce périmètre de Délégués Syndicaux (ces désignations étant notifiées à l’employeur) sur chaque site de plus de 50 salariés. Le nombre de Délégués Syndicaux par site est déterminé, conformément aux dispositions légales, en fonction de l’effectif du site sur lequel intervient la désignation.

Eu égard aux effectifs constatés à la date du présent accord, le nombre de Délégués Syndicaux par périmètre CSE est défini en annexe 5 du présent accord.

Par dérogation aux conditions définies à l’article L.2143-4 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d’un périmètre CSE peut procéder, sur chaque site de plus de 500 salariés, à la désignation d’un Délégué Syndical Supplémentaire sur le périmètre du CSE.

Les Délégués Syndicaux peuvent assister à la réunion trimestrielle entre les Représentants de Proximité et un représentant de la Direction.

Le temps passé par les Délégués Syndicaux aux réunions trimestrielles s’impute sur leurs crédits d’heures.

ARTICLE 4 – LES REPRESENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Chaque Organisation Syndicale Non Représentative au niveau de l’UES Malakoff Humanis peut procéder à la désignation d’un Représentant de Section Syndicale sur le périmètre du CSE Central ou, au choix, l’un étant exclusif de l’autre, à la désignation d’un Représentant de la Section Syndicale au niveau de chaque CSE au sein duquel elle n’est pas représentative.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES mais non représentative au niveau du périmètre d'un CSE peut procéder à la désignation d'un Représentant de Section Syndicale sur le périmètre CSE au sein duquel elle n'est pas représentative.

ARTICLE 5 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX (RS)

Les parties rappellent qu'en application des dispositions légales en vigueur, un membre titulaire de mandat(s) ne peut pas siéger au sein d'un CSE/du CSEC en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de Représentant Syndical.

Article 5.1 – Au niveau des CSE

Chaque Organisation Syndicale Représentative sur le périmètre d'un CSE peut désigner un Représentant Syndical Principal au CSE et un Représentant Syndical Suppléant au CSE (ces désignations étant notifiées à la Direction).

Ils sont choisis parmi les membres du personnel du CSE d'Etablissement et doivent remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Le Représentant Syndical Principal et le Représentant Syndical Suppléant ne peuvent être remplacés qu'en cas de cessation définitive de mandat.

Article 5.2 – Au niveau du CSEC

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un Représentant Syndical Principal au CSEC et un Représentant Syndical Suppléant au CSEC (ces désignations sont notifiées à la Direction).

Ils sont choisis soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Le Représentant Syndical Principal et le Représentant Syndical Suppléant ne peuvent être remplacés qu'en cas de cessation définitive de mandat.

CHAPITRE 2 – LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Il est rappelé que la négociation au sein de l'Entreprise se réalise au seul niveau central de l'UES avec les Organisations Syndicales ayant été reconnues représentatives à ce niveau à savoir, ayant au moins obtenu 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections aux Comités Sociaux et Economiques (résultats cumulés au niveau central de l'UES des suffrages exprimés).

ARTICLE 1 – L'INSTANCE CENTRALE DE NEGOCIATION (ICN)

La Délégation de chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale parties à l'ICN est fixée à 7 membres au maximum. Elle comprend obligatoirement le Délégué Syndical Central ; les autres membres sont choisis librement parmi les Délégués Syndicaux Centraux Adjointes ou les Délégués Syndicaux d'établissement 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.

ARTICLE 2 – LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Conformément à la réglementation en vigueur, au regard des spécificités de l'UES Malakoff Humanis, les parties prenantes conviennent que, pour chacun des thèmes composant les trois blocs de négociation définis ci-après, une négociation est engagée selon la périodicité fixée ci-après.

L'annexe 6 du présent accord présente, à titre d'information, les accords collectifs d'Entreprise actuellement en vigueur au titre de chacun des 3 blocs suivants :

- La négociation annuelle sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée dans l'Entreprise et le temps de travail ;
- La négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- La négociation triennale sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels.

En cas de dérogation aux périodicités, la périodicité prévue par accord collectif trouvera à s'appliquer.

ARTICLE 3 – LE DELAI DE TRANSMISSION DES INFORMATIONS PREALABLES AUX REUNIONS D'OUVERTURE DE NEGOCIATION

Afin de préparer réciproquement dans des conditions optimales les questions et/ou interventions de chaque Organisation Syndicale Représentative lors des réunions de négociation, les parties prenantes conviennent, sous réserve d'avoir connaissance de la date d'ouverture des négociations, de respecter les délais suivants :

- Le Délégué Syndical Central ou le Délégué Syndical Central Adjoint adresse à la Direction les demandes d'informations nécessaires et/ou complémentaires à la négociation et/ou documentation dans un délai minimal d'une semaine avant l'ouverture de la négociation.
- La Direction dépose sur la BDESE, l'ensemble des questions des Organisations Syndicales Représentatives et les réponses et/ou documents disponibles dans les meilleurs délais.

ARTICLE 4 – LE CALENDRIER SOCIAL PREVISIONNEL

Conscientes des enjeux de transformation de l'Entreprise et des négociations obligatoires, les parties prenantes ont souhaité définir un calendrier prévisionnel de négociation.

L'objet de ce calendrier est de permettre aux parties d'anticiper les sujets de négociation et d'organiser les spécialisations propices à de meilleurs échanges.

Sous réserve notamment de modifications réglementaires, législatives ou d'organisation(s) qui pourraient amener à des ajustements par glissement semestriel de certains sujets, ce calendrier intègre les revendications, demandes et priorités convenues entre les parties à la négociation.

Le calendrier prévisionnel des négociations sera formalisé par voie d'accord.

ARTICLE 5 – LE RECOURS A DES RENCONTRES BILATERALES

Dans le cadre d'un dialogue social et économique de qualité, les parties à la négociation peuvent avoir recours aux échanges bilatéraux. Ces rencontres bilatérales peuvent être organisées avec des représentants de toutes les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise qui le souhaitent, à la demande de l'une et/ou de chacune des parties.

CHAPITRE 3 – LE SUIVI DES ACCORDS COLLECTIFS

Dans le prolongement de la définition des trois blocs de négociation obligatoire au sein de l'Entreprise, les parties conviennent de la mise en place de commissions en charge du suivi des accords collectifs conclus dans chacun de ces blocs.

Compte tenu du nombre d'accords collectifs couvrant le bloc 1, trois sous-commissions sont constituées afin d'en assurer le suivi :

- Une sous-commission de suivi du bloc 1 « *rémunération* » ;
- Une sous-commission de suivi du bloc 1 « *partage de la valeur ajoutée : participation, intéressement, dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne salariale* » ;
- Une sous-commission de suivi du bloc 1 « *temps de travail* ».

Chacune des commissions et sous-commissions de suivi des accords collectifs est composée de 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative dans l'Entreprise.

La périodicité des réunions de chaque commission / sous-commission de suivi des accords collectifs s'établit de la façon suivante :

Sous-commission Bloc 1 « <i>Rémunération</i> »	Une réunion par an
Sous-commission Bloc 1 « <i>partage de la valeur ajoutée : participation, intéressement, dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne salariale</i> »	2 réunions par an sur les thèmes de la participation et de l'intéressement, étant précisé que l'une de ces deux réunions sera aussi consacrée aux thèmes relatifs aux dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne salariale
Sous-commission Bloc 1 « <i>Temps de travail</i> »	Une réunion par an
Commission Bloc 2	3 réunions par an sur les thèmes de Prévoyance Santé étant précisé que l'une de ces trois réunions sera aussi consacrée aux autres thèmes du Bloc 2
Commission Bloc 3	Une réunion par an

En cas de nécessité, une réunion complémentaire pourra être organisée sur demande motivée d'au moins deux Organisations Syndicales Représentatives et/ou sur initiative de la Direction. Un calendrier prévisionnel annuel des réunions des Commissions de suivi est déposé sur la BDESE.

Les Délégués Syndicaux Centraux veillent à informer la Direction de la composition de la délégation en amont de la réunion et dans un délai raisonnable.

Pour chaque accord collectif, une commission d'interprétation, composée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale Représentative signataire dudit accord et de représentants de la Direction, se réunira autant que de besoin, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

TITRE 3 – LES MOYENS D’UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITE

CHAPITRE 1 – LES MOYENS EN HEURES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 1 – LES HEURES DE DELEGATION DE LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL

Article 1.1 – Les membres des CSE d’établissement

Chaque membre titulaire d’un CSE d’établissement dispose d’un crédit d’heures de délégation défini, conformément aux dispositions du Code du travail, au regard du nombre de salariés relevant du périmètre du CSE auquel il appartient soit, à titre indicatif à la date de signature du présent accord, 36 heures par mois.

En plus du crédit d’heures dont il dispose au titre de son mandat de membre titulaire du CSE :

- Le Secrétaire du CSE dispose d’un crédit supplémentaire de 60 heures de délégation par mois,
- Le Trésorier du CSE dispose d’un crédit supplémentaire de 50 heures de délégation par mois,
- Le Secrétaire Adjoint du CSE dispose d’un crédit supplémentaire de 40 heures de délégation par mois,
- Le Trésorier Adjoint du CSE d’établissement dispose d’un crédit supplémentaire de 40 heures de délégation supplémentaires par mois.

Chaque membre suppléant du CSE d’établissement dispose d’un crédit de 18 heures de délégation par mois.

Article 1.2 – Les Membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d’établissement (CSSCT)

Chaque membre d’une CSSCT d’établissement, c’est-à-dire désigné parmi les membres titulaires ou suppléant du CSE d’établissement ou parmi les membres désignés en qualité de Représentant de Proximité conformément aux dispositions de l’article 5.1.1 du Chapitre 2 du Titre 1 du présent accord par le CSE d’établissement, dispose d’un crédit d’heures de délégation défini au regard du nombre de salariés relevant du périmètre de la CSSCT à laquelle il appartient selon les modalités suivantes :

- Jusqu’à 300 salariés : 10 heures par mois par membre ;
- Entre 301 et 500 salariés : 13 heures par mois par membre ;
- Entre 501 et 750 salariés : 18 heures par mois par membre ;
- Au-dessus de 751 salariés : 20 heures par mois par membre.

En plus du crédit d’heures dont il dispose au titre de son mandat de membre de la CSSCT d’établissement :

- Le Secrétaire de la CSSCT d’établissement dispose d’un crédit supplémentaire de 20 heures de délégation par mois,
- Le Secrétaire Adjoint de la CSSCT d’établissement dispose d’un crédit supplémentaire de 15 heures de délégation par mois.

Article 1.3 – Les membres élus du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Chaque membre titulaire du CSE Central dispose d'un crédit de 35 heures de délégation par mois.

En plus du crédit d'heures dont il dispose au titre de son mandat de membre titulaire du CSE Central :

- Le Secrétaire du CSE Central dispose d'un crédit supplémentaire de 50 heures de délégation par mois,
- Le Trésorier du CSE Central dispose d'un crédit supplémentaire de 25 heures de délégation par mois,
- Le Secrétaire Adjoint du CSE Central dispose d'un crédit supplémentaire de 20 heures de délégation par mois,
- Le Trésorier Adjoint du Central dispose d'un crédit supplémentaire de 15 heures de délégation par mois.

Chaque membre suppléant du CSE Central dispose d'un crédit de 25 heures de délégation par mois.

Article 1.4 – Membres de la CSSCT Centrale

Les membres de la CSSCT Centrale issus du CSEC bénéficient d'un crédit d'heures de 15 heures par mois.

En plus du crédit d'heures dont il dispose au titre de son mandat de membre de la CSSCT Centrale :

- Le Secrétaire de la CSSCT Centrale dispose d'un crédit supplémentaire de 10 heures de délégation par mois,
- Le Secrétaire Adjoint de la CSSCT Centrale dispose d'un crédit supplémentaire de 5 heures de délégation par mois.

Article 1.5 - Membres des Commissions du CSE Central

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions de la ou des commissions du CSE Central (hors CSSCT Centrale) organisées par la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 60 heures.

Les secrétaires des Commissions du CSEC (hors CSSCT Centrale) disposent d'un crédit d'heures supplémentaire de 5 heures par mois.

Article 1.6 – Représentants de Proximité et Représentants de Proximité Référents

Chaque Représentant de Proximité dispose d'un crédit d'heures de délégation défini au regard du nombre de salariés relevant du périmètre de la CSSCT à laquelle il appartient :

- Inférieur à 999 salariés : 8 heures par mois par Représentant de Proximité ;
- A partir de 1000 salariés : 10 heures par mois par Représentant de Proximité.

En plus du crédit d'heures dont il dispose au titre de son mandat de membre de Représentant de Proximité, chaque Représentant de Proximité Référent dispose d'un crédit supplémentaire de 3 heures de délégation par mois. Le Représentant de Proximité Référent n'étant pas un membre désigné de la CSSCT, il ne peut prétendre au crédit d'heures de délégation prévu à l'article 1.2 du Chapitre 1 du Titre 3 du présent accord.

ARTICLE 2 – LES HEURES DE DELEGATION DE LA REPRESENTATION DESIGNEE DU PERSONNEL

Article 2.1 – Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC)

Chaque Délégué Syndical Central peut, à sa demande, consacrer l'intégralité de son temps de travail contractuel à l'exercice de sa mission de Délégué Syndical et de ses autres mandats éventuels, son crédit d'heures de délégation, tous mandats confondus, étant augmenté à concurrence de sa durée de travail contractuelle dans les conditions prévues par l'article 4 du Chapitre 1 du Titre 3 du présent accord.

Article 2.2 – Les Délégués Syndicaux Centraux Adjoint (DSCA)

Chaque Délégué Syndical Central Adjoint dispose, le cas échéant, en sus du contingent d'heures de délégation propre à son mandat de Délégué Syndical, d'un crédit spécifique de 70 heures de délégation par mois.

Article 2.3 – Les Délégués Syndicaux (DS)

Chaque Délégué Syndical dispose d'un crédit de 24 heures de délégation par mois.

Article 2.4 – Délégués Syndicaux Supplémentaires (DSS)

Chaque Délégué Syndical Supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures de délégation par mois.

Article 2.5 – Représentants de la Section Syndicale (RSS)

Chaque Représentant de Section Syndicale dispose d'un crédit d'heures de 10 heures par mois, conformément aux dispositions actuellement en vigueur de la CCN des IRC.

Article 2.6. – Les Représentants Syndicaux aux CSE d'établissement (RS CSE)

Les Représentants Syndicaux Principaux aux CSE d'établissement disposent d'un crédit de 20 heures par mois.

Les Représentants Syndicaux Suppléants aux CSE d'établissement disposent d'un crédit de 5 heures par mois.

Article 2.7 – Les Représentants syndicaux au CSE Central (RS CSEC)

Les Représentants Syndicaux Principaux au CSE Central disposent d'un crédit de 20 heures par mois.

Les Représentants Syndicaux Suppléants au CSE Central disposent d'un crédit de 5 heures par mois.

Article 2.8 – Instance centrale de négociation (ICN)

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise dispose, au profit des membres de sa délégation, d'un crédit global de 300 heures par trimestre en vue de la préparation des négociations au sein de l'ICN. Ce crédit global peut également être utilisé pour la préparation des réunions des Instances Représentatives du Personnel.

Ce crédit d'heures est attribué par le Délégué Syndical Central (DSC) de chaque Organisation Syndicale Représentative pour compléter le crédit d'heures individuel des DSCA et des DS.

Il est également utilisé pour permettre à des salariés ayant un ou plusieurs mandats électifs (CSEC et/ou CSE et/ou RP) ou sans mandat de représentant du personnel électif ou désignatif de participer aux réunions préparatoires aux réunions de négociation ou des commissions de suivi, aux rencontres bilatérales (les temps de déplacement nécessaires pour se rendre aux réunions précitées sont pris sur cette enveloppe).

Cette enveloppe permet ainsi le report au mois le mois au sein de chaque trimestre et une gestion facilitée des heures attribuées aux DSC.

Pour garantir le suivi des temps de délégation et ainsi permettre aux bénéficiaires de ces heures de délégation de les poser sur ledit outil de gestion des temps, le DSC informe chaque mois la Direction d'un prévisionnel d'attribution des heures.

Les droits attribués seront préalablement inscrits sur l'outil de gestion des temps.

Une information complémentaire et/ou d'ajustement, notamment pour l'attribution d'heures à des salariés sans mandat de Délégué Syndical, est donnée par le DSC avant chaque réunion de négociation en respectant un délai raisonnable.

ARTICLE 3 – LES TEMPS PASSES EN REUNION ET EN TRANSPORT

Le temps passé aux réunions convoquées par la Direction est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures.

En cas de réunion organisée à l'initiative de la Direction, le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation, il est traité comme du temps de trajet. Les frais de déplacements sont pris en charge par la Direction selon les barèmes et la procédure en vigueur au sein de l'Entreprise.

En cas de déplacement à sa propre initiative pour les besoins du mandat, le temps de trajet effectué par un Représentant du Personnel élu ou désigné pendant son horaire habituel de travail s'impute sur le crédit d'heures de délégation. Les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par la Direction.

ARTICLE 4 – POSSIBILITE D’EXERCER SES MISSIONS A TEMPS PLEIN

Les titulaires de mandat(s) désignés ci-après peuvent consacrer l’intégralité de leur temps de travail à leur(s) mandat(s) dans les conditions déterminées ci-après.

Sont éligibles à ce dispositif de temps de travail, dans la limite de 5 titulaires de mandat(s) par Organisation Syndicale Représentative :

- Les Délégués Syndicaux Centraux ;
- Le Secrétaire du CSE Central ; lequel n’est pas comptabilisé dans la limite visée ci-dessus ;
- Les Secrétaires des CSE d’établissement, lesquels ne sont pas comptabilisés dans la limite visée ci-dessus ;
- Les Délégués Syndicaux Adjoints, dans la limite de deux par Organisation Syndicale Représentative ;
- Les titulaires de mandat(s) bénéficiant d’un ou plusieurs mandats internes, électifs et/ou désignatifs, dont le cumul de crédit d’heures de délégation mensuel est supérieur à 65 % de leur durée contractuelle de travail mensuel ;
- Les situations de cumul d’un mandat de membre titulaire du CSE Central et de DSC Adjoint.

Dans ce cadre, le crédit d’heures de délégation, tous mandats confondus, est augmenté à concurrence de leur durée de travail contractuelle.

Le représentant du personnel éligible au dispositif conformément aux stipulations du présent accord en fait la demande auprès de la Direction qui en examine l’éligibilité et confirme, dans le mois, la capacité ou non pour la candidature proposée, d’être bénéficiaire de ce dispositif de confiance.

En cas d’accord, un avenant au contrat de travail est conclu avec la Direction. Ce dispositif annuel peut être reconduit dans les mêmes conditions.

Par ailleurs et pour rappel, les Représentants du Personnel cadres à temps plein relèvent, pour le décompte de leur temps de travail, du Titre 5 de l’Accord collectif relatif au temps de travail applicable au sein de l’UES Malakoff Humanis relatif au forfait jours. En cas d’accord, un avenant au contrat de travail est conclu avec l’Entreprise.

En cas de perte de mandat, l’avenant prend fin dans le mois qui suit la perte de mandat.

Le représentant du personnel s’engage à conserver une activité professionnelle représentant, sur une année civile, un maximum 30 jours ouvrés (à effectuer en une ou plusieurs fois). Ces périodes s’effectuent au sein de son entité de travail ou, en accord avec la Direction, dans le cadre de périodes d’immersion/détachement interne ou externe. En accord avec la Direction, ce nombre de jours peut aussi être utilisé, en tout ou partie, dans le cadre de l’exercice d’un mandat syndical externe.

En contrepartie, le passage à temps plein n’autorise pas le transfert/cumul avec des crédits d’heures de délégation au profit d’autres titulaires de mandats électifs ou désignatifs internes ou externes.

Les salariés à temps partiel et en forfait jours réduit peuvent également solliciter le bénéfice de ce dispositif dans la limite de la durée contractuelle de leur temps de travail.

ARTICLE 5 – RESPECT DES DUREES DU TRAVAIL ET DES TEMPS DE REPOS

L'enregistrement des temps de mandats et temps de repos (ex : congés) est effectué par chaque représentant du personnel sur le logiciel d'Entreprise dédié. Ce dispositif repose sur la confiance dévolue aux titulaires de mandats dans l'enregistrement des heures de leurs mandats.

Chaque titulaire de mandat(s) à temps plein veillera au respect des durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaire (48 heures) de travail (pour les salariés en décompte en heures) et des durées minimales de repos quotidien (11 heures ou 12 heures pour les salariés en décompte en jours) et hebdomadaire (35 heures ou 48 heures pour les salariés en décompte en jours).

Ces dispositions s'appliquent également aux titulaires de mandat(s) qui ne sont pas à temps plein.

ARTICLE 6 – ANNUALISATION ET MUTUALISATION DES CREDITS D'HEURES DE DELEGATION

Article 6.1 – Les Délégués Syndicaux

Pour rappel et conformément aux dispositions du Code du travail, les Délégués Syndicaux d'établissement et les Délégués Syndicaux Supplémentaires d'établissement peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de Délégué Syndical. Ils en informent la Direction.

Article 6.2 – Les membres de la délégation élue du CSE

Pour rappel et conformément au Code du travail :

- Les membres titulaires du CSE peuvent utiliser leurs heures de délégation cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe la Direction au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

- Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

- Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent la Direction du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de la Direction se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

CHAPITRE 2 – LES MOYENS FINANCIERS DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 1 – LES BUDGETS DES CSE D’ETABLISSEMENT

Par le présent accord, les parties prennent acte que la fin de la précédente mandature devant intervenir en juin 2023, un acompte d’un montant correspondant à 6/12^{èmes} des budgets de fonctionnement et des budgets activités sociales et culturelles a été versé par la Direction à chaque CSE d’établissement dans le courant du 1^{er} trimestre 2023, conformément aux modalités précédemment en vigueur.

Conclu dans le cadre des articles L. 2312-81, L. 2315-61, L. 2315-62 du Code du travail, le présent chapitre a pour objet de définir le montant des dotations respectives attribuées aux CSE d’Etablissement et au CSEC ainsi que la périodicité des versements de ces dotations.

La notion de masse salariale brute visée au présent accord est celle définie par les dispositions réglementaires applicables en la matière ; soit la masse salariale brute visée aux articles L. 2315-61 al. 7 et L.2312-83 al. 1 du Code du travail.

Article 1.1 – La subvention de fonctionnement des CSE d’Etablissement

La subvention de fonctionnement versée à chaque CSE est fixée à 0,22% de la masse salariale totale des entités entrant dans le périmètre de l’Unité économique et sociale, répartie sur la base des effectifs mensuels moyens affectés à chaque CSE, sous déduction, le cas échéant, des moyens directement affectés par la Direction à leur fonctionnement respectif.

Les éléments de calcul seront communiqués annuellement à chaque CSE.

La subvention de fonctionnement de chaque CSE est versée annuellement par l’Entreprise au plus tard le 15 février de chaque année, sur la base de la masse salariale brute arrêtée au 31 décembre de l’année N-1. Cette somme sera régularisée en janvier de l’année N+1 au regard de l’effectif réel et de la masse salariale réelle de l’année N.

Pour la nouvelle mandature de l’année 2023, les subventions au titre du second semestre seront proratisées (6/12^{èmes} de mois) et versées aux CSE d’Etablissement au plus tard le 31 juillet 2023.

Il en sera de même lors des prochaines élections professionnelles devant intervenir en 2027.

Article 1.2 – La contribution de l’Entreprise aux ASC

Le montant de la dotation de l’Entreprise aux CSE d’établissement pour l’ensemble de la gestion des activités sociales et culturelles (hors imputation de l’ensemble des frais de restauration) est fixée à :

- 2 % de la masse salariale brute des entités employeurs de l’UES Malakoff Humanis,
- auxquels s’ajoutent,

- à compter du 1^{er} janvier 2024, et en application des dispositions de l'article 5-1 de l'Accord relatif à la mutuelle ALLASSO du 27 novembre 2019 et son Avenant n° 2 du 23 septembre 2022, l'équivalent des cotisations patronales versées au titre de l'exercice 2022 par chaque entité employeur entrant dans le champ d'application dudit avenant et appartenant au périmètre de l'UES MH au 31 décembre 2023.

Cette subvention globale est répartie entre les trois CSE d'Etablissement au prorata de l'effectif mensuel moyen affecté à chacun d'entre eux.

Les éléments de calcul seront communiqués annuellement à chaque CSE.

La dotation aux activités sociales et culturelles de chaque CSE d'Etablissement est versée annuellement par l'Entreprise au plus tard le 15 février de chaque année, sur la base de la masse salariale brute arrêtée au 31 décembre de l'année N-1. Cette somme sera régularisée en janvier de l'année N+1 au regard de l'effectif moyen réel et de la masse salariale réelle de l'année N.

Pour la nouvelle mandature de l'année 2023, les contributions au titre du second semestre seront proratisées (6/12^{èmes} de mois) et versées aux CSE d'Etablissement au plus tard le 31 juillet 2023.

Il en sera de même lors des prochaines élections professionnelles devant intervenir en 2027.

A l'issue des élections, les parties prenantes ont la volonté de mettre en place une commission inter CSE, composée de membres des CSE. Elle aura pour mission de proposer des dispositions communes d'entraides, de solidarités et de distribution.

ARTICLE 2 – LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

Dans le cadre de l'exercice de ses attributions, les parties au présent accord conviennent du versement d'une dotation de fonctionnement au CSE Central. Le montant forfaitaire de cette dotation de fonctionnement annuelle est de 110 000 €, versée au plus tard le 15 février de chaque année.

Pour la nouvelle mandature de l'année 2023, cette dotation sera proratisée (6/12^{èmes} de mois) et versée au CSE Central au plus tard le 31 juillet 2023.

Il en sera de même lors des prochaines élections professionnelles devant intervenir en 2027.

ARTICLE 3 – LE BUDGET DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'UES MALAKOFF HUMANIS

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur, l'Entreprise participe au financement au plan national des Organisations Syndicales (employeur et salarié) représentatives, notamment par une cotisation assise sur la masse salariale.

De plus, afin d'accompagner le fonctionnement interne des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise et de leur permettre, notamment, de couvrir les frais engendrés par leurs activités sur

l'intégralité du périmètre de l'Entreprise, la Direction verse à chacune d'entre elles, pour chaque année de mandature, une enveloppe budgétaire calculée individuellement comme suit :

- base fixe de 21.000 euros par Organisation Syndicale Représentative ;

à laquelle s'ajoute :

- une part variable équivalente au montant de la base fixe multiplié par le double du taux de représentativité, calculé conformément aux dispositions prévues par l'article L 2122-1 du Code du travail, obtenu par chaque Organisation Syndicale Représentative au premier tour des dernières élections professionnelles titulaires.

Exemple :

Pour une Organisation Syndicale Représentative ayant obtenu 30 % des voix au niveau national au terme du premier tour des dernières élections professionnelles, le montant de la subvention est calculé comme suit :

$$\begin{array}{r} \text{Base fixe : } 21\ 000 \\ + \\ \text{Part variable : } 21\ 000 \times 60\ \% \\ \hline = 33\ 600\ \text{€}. \end{array}$$

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 titulaires de mandat dans le cadre d'une réunion à l'initiative de la Direction sont pris en charge par la Direction dans le respect des barèmes et de la procédure en vigueur.

Le Délégué Syndical Central 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.

Chacune des Organisations Syndicales Représentatives communique à la Direction un relevé d'identité bancaire comportant les coordonnées à prendre en compte en vue du virement annuel correspondant. Sous cette réserve, le versement a lieu courant janvier de chaque année. Le versement a lieu en une fois au plus et interviendra au plus tard le 31 mars de chaque année.

Pour l'année 2023, les parties prennent acte :

- Que la fin de la précédente mandature devant intervenir en juin 2023, un acompte d'un montant correspondant à 6/12^{èmes} de la dotation annuelle a été versé par la Direction à chaque Organisation Syndicale Représentative dans le courant du 1^{er} trimestre 2023 ;

- La dotation annuelle au titre de la nouvelle mandature devant intervenir au second semestre sera proratisée (6/12ème mois) et versées aux Organisations syndicales représentatives au plus tard le 31 juillet 2023.

Il en sera de même lors des prochaines élections professionnelles devant intervenir en 2027.

CHAPITRE 3 – LES MOYENS MATERIELS DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 1 – L'ACCES A L'INFORMATION - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES : LIEU PRIVILEGIE DU PARTAGE D'INFORMATION

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) est le lieu privilégié de dépôt par la Direction des informations et de partage de celles-ci avec l'ensemble des titulaires de mandat(s) de l'Entreprise.

Elle contiendra notamment :

- Les ordres du jour des réunions des CSEC et CSE ;
- Les documents en lien avec les consultations récurrentes et ponctuelles des CSEC et CSE étant précisé que le dépôt sur la BDESE vaut remise des documents dans le cadre desdites consultations ;
- Les documents en lien avec la négociation collective (ex : questions des Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise, projets d'accords, documents d'information et diagnostic partagé).

La BDESE est aussi le lieu privilégié de partage des informations utiles au bon fonctionnement des Instances et à une appropriation des rôles et missions de chacun des titulaires de mandat (ex : agenda social partagé, fiches mandats, guide de gestion des temps de mandat).

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2312-36 alinéa 6 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE Central d'Entreprise et les Délégués Syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction.

Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel seront présentées et identifiées comme telles par la Direction au moyen d'une mention expresse portée sur les documents.

Ces informations seront couvertes par l'obligation de discrétion et de confidentialité pour toute la durée afférente au processus d'information-consultation des Instances.

Conformément à l'article L.2315-3 du Code du travail, les informations ne devront donc pas être divulguées, sous quelque forme que ce soit, de manière directe ou indirecte, dans le but de protéger les intérêts de l'Entreprise et de ses collaborateurs.

ARTICLE 2 – LES LOCAUX

Article 2.1 – Les locaux du CSE Central et de la CSSCT Centrale

La Direction met à la disposition des membres du CSE Central un local situé sur le site de l'UES Malakoff Humanis du Cadran ou, lors de la réouverture de celui-ci, de « Laffitte » et permet aux membres d'utiliser les salles de réunions des sites parisiens en fonction de leur disponibilité conformément aux modalités de réservation desdites salles dans l'Entreprise.

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

Article 2.2 – Les locaux des CSE d'Etablissement

La Direction met à disposition de chaque CSE un local situé sur le site de l'UES Malakoff Humanis comptant l'effectif le plus important de son périmètre et permet aux membres d'utiliser les salles de réunions des sites en fonction de leur disponibilité conformément aux modalités de réservation desdites salles dans l'Entreprise.

Le local mis à disposition des CSE d'Etablissement répondra aux conditions de sécurité permettant la conservation de titres de valeur.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux sites sur lesquels des salariés des CSE d'Etablissement sont affectés à la date de signature du présent accord.

Les membres de chaque CSSCT d'établissement et les Représentants de Proximité peuvent utiliser le local mis à la disposition du CSE dont ils relèvent et les salles de réunions des sites en fonction de leur disponibilité conformément aux modalités de réservation desdites salles dans l'Entreprise.

Article 2.3 – Les locaux des Organisations Syndicales au niveau central

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES Malakoff Humanis dispose d'un local. 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 niveau de l'UES Malakoff Humanis disposent d'un local commun. Ce local est mis à disposition sur un site parisien.

Les salles de réunion peuvent également être réservées selon les modalités pratiques en vigueur.

Article 2.4 – Les locaux des Organisations Syndicales au niveau des établissements

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d'un établissement CSE et ayant procédé à la désignation d'un Délégué Syndical sur ce périmètre dispose d'un local. Ce local est situé au sein du site comprenant le plus grand effectif.

Dans la mesure du possible, un local syndical sera réservé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au sein des sites de plus de 500 salariés. La Direction veillera à une capacité de stockage suffisante dans ce local syndical.

Dans la mesure du possible, un local syndical commun sera réservé au sein des sites de plus de 50 salariés disposant *a minima* d'un Délégué Syndical. La Direction veillera à une capacité de stockage suffisante dans ce local syndical.

Dans tous les cas, une même Organisation Syndicale Représentative ne peut disposer de deux locaux syndicaux sur le même site.

A la demande des Organisations Syndicales Représentatives, un caisson sécurisé pourra être mis à disposition sur les sites ne disposant pas de ce local syndical.

Les Organisations Non Représentatives ayant constitué une section syndicale sur l'un des sites du périmètre CSE concerné disposent d'un local commun. Ce local est mis à disposition sur l'un des sites du périmètre CSE concerné.

Les salles de réunion peuvent également être réservées selon les modalités pratiques en vigueur.

Article 2.5 – L'aménagement des locaux

Les parties conviennent que l'ensemble des locaux visés aux articles 2.1 à 2.4 du Chapitre 3 du Titre 3 du présent accord mis à disposition par l'Entreprise sont sécurisés par tout moyen et dotés du matériel nécessaire à l'exercice des missions des titulaires de mandats.

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 la Direction.

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 la Direction 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.

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 – DIFFUSION DE L'INFORMATION

Article 3.1 – Diffusion des tracts syndicaux

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés, dans l'enceinte de l'Entreprise, aux horaires d'entrées et de sorties, sous réserve de ne pas entraver le bon fonctionnement des services ou sur les panneaux prévus à cet effet mis à disposition de chaque section syndicale.

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 – 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 au sein de l'UES Malakoff Humanis est 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 et si besoin, 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 3.3 – Messagerie électronique

Article 3.3.1 – Messagerie électronique des CSE d'établissement

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 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 3.3.2 – Messagerie électronique des Organisations Syndicales

Chaque Organisation Syndicale, représentative ou non, ayant constitué une section syndicale au sein de l'UES Malakoff Humanis 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 messages collectifs 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.

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.

Article 3.4 – Réunions 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 3.5 – Réunions avec les adhérents

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 la Direction y compris si la réunion se tient dans le local syndical.

Article 3.6 – Assemblée générale

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 la Direction.

Article 3.7 – Participation aux réunions 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.

ARTICLE 4 – LIBERTE DE DEPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Pour l'exercice de leurs fonctions, les titulaires de mandats élus ou désignés peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'Entreprise, tant sur leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès à certaines zones et de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Cependant, ce droit de déplacement dans l'Entreprise s'exerce dans le respect du périmètre de compétence attaché à leur mandat.

Les titulaires de mandat(s) peuvent, à l'occasion de l'exercice de leur mandat, prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès des salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les titulaires de mandat élus ou désignés peuvent également se déplacer hors de l'Entreprise durant les heures de délégation.

Compte tenu des compétences et périmètres respectifs définis dans le présent accord :

- Les membres du CSEC, les représentants syndicaux au CSEC et les membres des Commissions du CSEC peuvent se déplacer dans les conditions définies ci-dessus sur le périmètre du CSEC, soit France entière ;
- Les membres et Représentants Syndicaux des CSE quant à eux bénéficient de cette liberté de déplacement sur le périmètre de leur CSE respectifs uniquement ;
- Les Représentants de Proximité quant à eux bénéficient de cette liberté de déplacement sur le périmètre de leur CSSCT respective uniquement ;
- Les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjoints peuvent se déplacer sur le périmètre du CSEC, soit France entière ;
- Les Délégués Syndicaux d'établissement bénéficient de cette liberté de déplacement sur le périmètre de leur CSE respectif uniquement ;
- Les Représentants de Section Syndicale bénéficient de cette liberté de déplacement sur le périmètre du CSEC soit France entière ou sur le périmètre de leur CSE uniquement selon le périmètre sur lequel ils ont été désignés.

ARTICLE 5 – DEVENIR DES MANDATS EN CAS DE CHANGEMENT DE SITE A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION 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 la Direction 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 6 – 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.

ARTICLE 7 – VISIO CONFERENCE

Les réunions des Instances Centrales (CSEC, Commissions du CSEC, ICN et Commissions de suivi des accords collectifs) et les réunions des CSE d'établissement se tiennent en présentiel.

Afin de préserver l'équilibre des temps de vie des titulaires de mandat(s) (ex : fatigabilité liée aux temps de trajets), les réunions peuvent se tenir en distanciel si leur durée prévisionnelle n'excède pas une demi-journée maximum.

Les réunions des Commissions des CSE et des Représentants de Proximité peuvent se tenir en présentiel et/ou en distanciel.

En cas de circonstances exceptionnelles (ex : crise sanitaire, intempéries, problématiques de transport) et afin d'assurer la continuité du fonctionnement des Instances, toutes les réunions des instances de représentation du personnel peuvent se tenir en distanciel.

L'outil de visioconférence est mis à disposition par l'Entreprise. Cet outil permet, le cas échéant en fonction de la bande passante, de tenir la réunion en audioconférence, voire via la messagerie instantanée qui lui est associée.

ARTICLE 8 – VOTE ELECTRONIQUE

L'outil de vote électronique permet de voter à bulletin secret ou non.

Il est rappelé que les votes ont lieu à bulletin secret lorsque la loi le prévoit expressément ou à la demande expresse de la majorité des élus présents.

Est pris en compte le vote de toutes les personnes présentes à la réunion ayant une voix délibérative c'est-à-dire qui disposent du droit de vote.

Conformément à la réglementation en vigueur, le système retenu assure la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

TITRE 4 – ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE L'EXERCICE DE MANDATS

Les titulaires de mandat(s) bénéficient de l'ensemble des dispositifs d'entretiens et d'accompagnement, au même titre que l'ensemble des salariés de l'UES Malakoff Humanis.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de les compléter pour mieux appréhender les connaissances et compétences mobilisées lors de l'exercice de mandat, tout en appréciant l'activité professionnelle en fonction du temps consacré par les titulaires de mandats, à leur poste de travail.

Sont ainsi définies, par le présent accord, les modalités d'accompagnement dans l'exercice des mandats selon les missions confiées et déterminées en application du présent accord.

Enfin, 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 dans la continuité des dispositifs conventionnels précédemment mis en place au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Les managers sont formés et sensibilisés 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, les opportunités, les droits et devoirs qui en découlent.

CHAPITRE 1 – PARCOURS PROFESSIONNEL ET SUIVI DES MANDATS

ARTICLE 1 – ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

Conformément aux dispositions légales applicables, les titulaires de mandat(s) bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard du poste occupé et des mandats détenus.

Il est rappelé que cet entretien de « *prise de mandat* » est à distinguer de l'entretien professionnel auquel il ne se substitue pas.

Cet entretien porte notamment sur les points suivants :

- Les modalités d'articulation entre vie professionnelle, engagement des salariés titulaires de mandat(s) et vie personnelle, en analysant le volume prévisible d'heures de délégation, de trajet et de réunions liées au(x) mandat(s) détenu(s). Il est précisé que le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est forfaitisé à hauteur de 30% du nombre d'heures de délégation dont les titulaires de mandat(s) disposent ;
- L'organisation de la continuité d'activité professionnelle ;
- Les droits et obligations respectifs (durées maximales, temps de repos, obligation de discrétion, modalités de déplacement au sein des locaux de l'UES Malakoff Humanis) ;
- Les besoins en termes de formation afin de maintenir les compétences du titulaire de mandat(s) à son poste de travail.

Les titulaires de mandats peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'UES Malakoff Humanis. En cas d'assistance, le représentant de la Direction pourra également se faire accompagner.

A l'issue de l'entretien :

- Une synthèse écrite est établie par la Direction ;
- Cette synthèse est remise au titulaire de mandat(s) concerné.

ARTICLE 2 – ENTRETEN DE MI-MANDAT

A l'initiative des titulaires de mandats, un entretien de mi-mandat peut être organisé afin d'échanger sur les mesures envisagées lors de l'entretien de début de mandat.

A ce titre, un bilan de l'activité du titulaire de mandats et un point sur ses éventuels souhaits d'évolution de carrière et d'accompagnement sont réalisés. Au cours de cet entretien, sont envisagées les possibilités de formation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Les titulaires de mandats peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'UES Malakoff Humanis. En cas d'assistance, le représentant de la Direction pourra également se faire accompagner.

A l'issue de l'entretien :

- Une synthèse écrite est établie par la Direction ;
- Cette synthèse est remise au titulaire de mandat(s).

ARTICLE 3 – ENTRETEN DE FIN DE MANDAT

Les titulaires de mandat(s) sont invités, sous un délai de 3 mois, à entretien de fin de mandat au terme d'un mandat de représentant du personnel électif ou désignatif.

Les titulaires de mandats peuvent se faire accompagner, au cours de cet entretien, par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'UES Malakoff Humanis. En cas d'assistance, le représentant de la Direction pourra également se faire accompagner.

Il constitue un espace de dialogue et d'échanges visant à :

- Organiser le retour du collègue concerné dans son activité professionnelle en identifiant les compétences acquises et/ou développées ;
- Engager une réflexion sur le développement du parcours professionnel compte tenu de la mission de Représentation du personnel élective et/ou désignative exercée.

A l'issue de l'entretien :

- Une synthèse écrite est établie par l'interlocuteur de la Direction ;
- Cette synthèse est remise au collègue.

CHAPITRE 2 – EMPLOYABILITE ET ARTICULATION 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 au collectif 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 le collectif de travail, de comprendre leurs préoccupations et la réalité de la fonction.

Le présent chapitre tend à assurer une articulation adaptée entre l'engagement dans un mandat et la vie professionnelle pour maintenir l'employabilité de l'ensemble des acteurs du dialogue social.

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

ARTICLE 1 – 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 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.

Conformément aux dispositions légales applicables, il est également rappelé qu'ils devront suivre les formations d'adaptation à leur poste de travail lorsqu'ils y seront invités.

ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le manager s'attachera à identifier toutes actions permettant de préserver l'employabilité du titulaire de mandat(s) sur son métier au cours de l'entretien annuel ou à tout moment au cours de l'année. 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 titulaire de mandat(s) 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.

A l'accompagnement managérial s'ajoute, à la demande du titulaire de mandat(s), des dispositifs d'accompagnement à long terme ou occasionnel. Parmi ces dispositifs se trouvent notamment :

- **La 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).

- **La 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 aux mandats, de participer aux réunions d'équipe.

ARTICLE 3 – 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 des 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 aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

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 l'interlocuteur de la Direction.

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

CHAPITRE 3 – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS PAR UNE CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT CHAPITRE

Les dispositions du présent chapitre 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 ;
- RP ;
- 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.

ARTICLE 2 – LA SELECTION DES CANDIDATS

Chaque session 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 et reposera sur deux principaux critères :

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

A défaut de pouvoir réunir 10 participants, la certification en relations sociales ne pourra être ouverte.

Article 2.1 – Une responsabilité syndicale dans la pré-sélection des candidats

Chaque Organisation Syndicale Représentative ou Organisation Syndicale Non Représentative disposant d'un Représentant de la Section Syndicale 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 Représentative ou Organisation Syndicale Non Représentative disposant d'un RSS ayant des membres qui consacrent au moins 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 2.2 – L'engagement et la motivation personnelle du candidat

La sélection des candidats par l'Université 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 2.3 – Une sélection définitive des candidats par l'Université

L'Université 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, un retour sera fait au candidat et à l'Organisation Syndicale concernée par l'Université.

ARTICLE 3 – CALENDRIER ET 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 :

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

Les équipes enseignantes du Pôle Dialogue Social de l'Université 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.

Un calendrier des dates de cours et d'examens sera établi, pour chaque promotion, par l'Université et transmise à la Direction de l'UES Malakoff Humanis.

Une fois le programme et le calendrier arrêtés, ces derniers seront présentés au cours d'une réunion aux Organisations Syndicales Représentatives et Organisations Syndicales Non Représentatives disposant d'un RSS présente au sein de l'UES Malakoff Humanis dans le cadre de l'ouverture des candidatures à la certification.

ARTICLE 4 – LIEU DE LA CERTIFICATION RELATIONS SOCIALES

La certification se tiendra en présentiel dans les locaux de l'Université ou en distanciel en cas de circonstances exceptionnelles.

Les cas de circonstances exceptionnelles permettant la réalisation des cours à distance seront définis par l'Université.

Lorsque les circonstances nécessitent la tenue des cours à distance, les participants à la certification seront informés, dans un délai raisonnable, par l'Université.

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.

Le jury de validation est composé d'intervenants de l'Université. 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

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 ;
- Un représentant de la Direction de l'UES Malakoff Humanis ;
- Les Délégués Syndicaux Centraux ;
- ...

La cérémonie aura pour objet de marquer l'évènement et de participer ainsi à la reconnaissance de l'activité syndicale et représentative 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 Malakoff Humanis.

Il est précisé que l'abondement, par l'Entreprise, ne se cumule pas avec l'abondement prévu dans le cadre du financement des diplômes universitaires visés au Chapitre 5 du Titre 4 du présent accord.

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

CHAPITRE 4 – LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES LORS D'UN MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement.

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'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (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 années 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.

CHAPITRE 5 – 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 3 du Titre 4 du présent accord 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) de prendre connaissance avant toute inscription.

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, la Direction 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 la Direction, ne se cumule pas avec l'abondement prévu dans le cadre du financement du certificat relations sociales visé au Chapitre 3 du Titre 4 du présent accord.

CHAPITRE 6 – LA GARANTIE D'ÉVOLUTION DE LA REMUNERATION

Il est rappelé que les salariés titulaires de mandats bénéficient des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et salariale que tout salarié de l'Entreprise, à ce titre leur situation individuelle fait l'objet d'un examen systématique dans le cadre des campagnes annuelles relatives aux mesures salariales, en fonction des performances et de l'évaluation de leur mission professionnelle.

ARTICLE 1 – RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES AU SEIN DE L'UES MALAKOFF HUMANIS

Conformément aux dispositions du Code du travail, les salariés représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'Entreprise.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, à l'issue du mandat au sens de l'échéance électorale, l'Entreprise s'assure que ces derniers bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'Entreprise relevant de la même classe dans le même emploi. En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

Le dispositif conventionnel précité continue à s'appliquer dans les conditions qu'il pose et à l'issue de chaque mandat.

ARTICLE 2 – UN RENFORCEMENT DE LA GARANTIE DE REMUNERATION

Il est proposé de renforcer les dispositifs existants en procédant à un examen annuel de la garantie d'évolution salariale en appliquant un renforcement du panel de référence entre les salariés titulaires de mandat(s) et les autres salariés du Groupe.

Le renforcement du panel de référence permet de confronter la situation salariale d'un salarié titulaire de mandat(s) aux évolutions de rémunération constatée dans le cadre d'un échantillon de référence lequel est constitué de salariés placés dans une situation similaire.

Article 2.1 – Champ d'application

Conformément aux dispositions légales rappelées à l'article 1 du Chapitre 6 du Titre 4 du présent accord, le renforcement de la garantie de rémunération s'applique aux titulaires de mandat(s) dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail.

Les parties conviennent que le seuil de 30% s'applique aux salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs.

Le temps passé à l'exercice de mandat(s) internes est déterminé en fonction du nombre d'heures de délégation dont disposent les titulaires de mandat(s).

Pour rappel, conformément à la réglementation en vigueur, s'agissant des représentants du personnel dont le temps de travail est décompté en jours, l'unité de base de décompte des crédits d'heures est la demi-journée, soit 4 heures.

Article 2.2 – Définition du panel de référence

Les parties conviennent, dans le cadre du présent accord, que le panel de référence est constitué de la manière suivante :

- Les salariés en CDI présents sont pris en compte dans le panel ;
- Les salariés occupant le même emploi et de la même catégorie professionnelle sur la période de référence ;
- Les salariés ayant un diplôme (les diplômes s'entendent des diplômes ou certifications obtenues pendant la formation initiale ou continue) et/ou une expérience similaire ;
- Les salariés embauchés à une date proche, étant précisé que pour apprécier une ancienneté équivalente, le regroupement se fait par tranche d'ancienneté de 5 ans. La date d'entrée dans le Groupe est retenue pour calculer la tranche d'ancienneté.

A défaut de panel suffisant (inférieur à 8 salariés), la comparaison porte sur les salariés de la même classe de l'emploi et de la même tranche d'ancienneté.

L'analyse permettant de calculer la garantie de rémunération due par la Direction est appliquée pour toute la durée des mandats.

Lorsqu'un salarié titulaire de mandat(s) change d'emploi pendant la période de référence la comparaison est réalisée avec un panel de référence correspondant à son nouvel emploi et en tenant compte de l'ancienneté dans le nouvel emploi.

Article 2.3 – Définition de l'assiette de rémunération de comparaison

L'assiette de rémunération de comparaison est réalisée sur la base d'un salaire brut. Dans le calcul de cette assiette, sont notamment pris en compte les augmentations individuelles et les changements de niveau.

Il est précisé que sont exclus :

- Les promotions (car changement d'emploi et classe d'emploi supérieur) ;
- La réintégration dans le salaire de base d'autres types de rémunération (prime variable, avantage en nature) dans le cadre de mobilité ;

- Les augmentations générales ; cela intègre notamment les revalorisations fixées par les NAO et la branche (RMMG) ;
- Les primes d'ancienneté (la comparaison ne portant que sur le salaire de base).

Le calcul de la moyenne des taux d'augmentation individuelle et/ou changement de niveau se fait donc par emploi et tranche d'ancienneté dans le Groupe.

ARTICLE 3 – LE TRAITEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE

Pour les titulaires de mandat(s) dont la rémunération comporte une part variable liée à des objectifs professionnels, ceux-ci sont fixés et adaptés afin de tenir compte du temps disponible au poste de travail.

L'évaluation des objectifs et la détermination du montant de la part variable se fait conformément aux règles applicables à l'ensemble des salariés de l'UES Malakoff Humanis.

L'octroi de primes variables qui en découle, dont le mode de calcul dépend notamment de critères quantitatifs, ne doit pas pénaliser les salariés représentants du personnel.

Les parties au présent accord conviennent que, les titulaires de mandat(s) concernés verront leur part variable calculée en tenant compte :

- pour la partie de son activité consacrée à ses mandats, le représentant du personnel doit bénéficier de la moyenne des primes accordées aux autres salariés exerçant la même fonction, pour un temps équivalent ;
- pour la partie consacrée à son activité professionnelle, à une somme calculée sur la base d'objectifs réduits proportionnellement à ce temps.

Ces éléments d'appréciation font l'objet d'échanges avec le manager lors d'un entretien dédié. A l'issue de l'entretien, une synthèse est établie par le manager et communiquée au titulaire de mandat(s) concerné.

S'agissant des salariés représentants du personnel dont le temps passé à l'exercice de mandat(s) de représentant du personnel atteint 100% de leur durée de travail fixée dans leur contrat de travail, le montant de la rémunération variable est calculé sur les 4 dernières années précédant l'issue du mandat et sur la base de la moyenne des primes accordées aux autres salariés exerçant la même fonction, pour un temps équivalent.

TITRE 5 – L’INCITATION À LA RÉOLUTION AMIABLE DES LITIGES POUR RENFORCER LA PROMOTION D’UN DIALOGUE SOCIAL DURABLE ET DE QUALITÉ

En complément des accompagnements de renforcement précités, les parties souhaitent privilégier le recours à des solutions amiables de règlement des litiges individuels et collectifs via divers dispositifs.

CHAPITRE 1 – POUR UN REGLEMENT AMIABLE DE SITUATIONS INDIVIDUELLES VIA LA MEDIATION ET L’EXAMEN INTERNE AVEC LA DRH

Préalablement à toute action, les parties souhaitent prévoir les modalités propres à prévenir et à résoudre un éventuel litige relatif à la rémunération et/ou évolution de carrière d’un titulaire de mandat(s).

Ainsi, toute personne qui estime avoir été inégalement traitée ou discriminée, notamment au regard des critères légaux de l’article L 1132-1 du Code du travail, au cours de l’exercice de ses mandats peut saisir la Direction afin de connaître les éléments objectifs permettant d’expliquer son niveau de rémunération et/ou de carrière.

Cette saisine doit être effectuée par la personne concernée et/ou un Représentant du personnel de l’Entreprise mandaté à cet effet par voie électronique par tous moyens, et notamment par voie électronique, auprès de la Direction.

La Direction s’engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande. Ce délai peut toutefois être prorogé afin de tenir compte du calendrier officiel des vacances scolaires.

CHAPITRE 2 – POUR UN REGLEMENT AMIABLE DE L’APPLICATION D’UN ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE EN VIGUEUR VIA LA SAISINE DE LA COMMISSION DE SUIVI

Préalablement à toute action, les parties souhaitent prévoir les modalités propres à prévenir si possible, et en tout état de cause, à résoudre un éventuel litige relatif à l’application d’un accord collectif d’entreprise en vigueur.

Ainsi, toute Organisation Syndicale Représentative peut demander la réunion de l’une des commissions de suivi prévues au sein du présent accord afin que les parties puissent trouver, ensemble, un accord durable et satisfaisant.

Toute demande de saisine d’une commission de suivi est faite auprès de la Direction, copie les Organisations Syndicales Représentatives. Une note argumentaire est jointe à la demande.

La Direction s’engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande. Ce délai peut toutefois être prorogé afin de tenir compte du calendrier officiel des vacances scolaires.

CHAPITRE 3 – L'INCITATION A LA RESOLUTION AMIABLE DES LITIGES

ARTICLE 1 – LA MEDIATION CONVENTIONNELLE

Afin d'encourager la résolution amiable des litiges, les parties conviennent de rechercher un accord pour résoudre un différend avec l'aide d'un tiers : le médiateur.

Le médiateur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée sur le bulletin du casier judiciaire ;
- Posséder la qualification requise eu égard à la nature du différend ou justifier, selon le cas d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Le rôle du médiateur consiste à amener les parties à renouer un dialogue et à trouver, ensemble, un accord durable et satisfaisant pour toutes. Le médiateur est tenu à une obligation de confidentialité. Il est choisi dans le cadre d'un commun accord entre les parties.

Les parties à la médiation, tenues à une obligation de loyauté, conviennent expressément que les documents échangés et affichés comme confidentiels par l'une ou l'autre des parties dans le cadre de cette médiation, sont soumis, dans l'intérêt légitime des parties, à une obligation de confidentialité.

Par conséquent, en cas d'échec de la médiation, les documents précités ne peuvent être communiqués à des tiers ou à la justice sans l'autorisation expresse des parties.

ARTICLE 2 – LA MEDIATION JUDICIAIRE

Dans l'hypothèse où la procédure de médiation précédemment décrite n'aurait pas pu aboutir, et que le litige serait porté devant une juridiction, les parties au litige sont encouragées à accepter toute tentative de médiation judiciaire qui serait proposée par le juge au cours de la procédure.

En cas de succès, les parties concluront un accord de médiation qui actera du désistement d'action et d'instance.

TITRE 6 - CADUCITE DES ACCORDS RELATIFS AUX ANCIENNES INSTANCES REPRESENTATIVES, AU DROIT SYNDICAL ET AU PARCOURS PROFESSIONNEL DES TITULAIRES DE MANDATS

L'ensemble des dispositions conventionnelles et usages ayant le même objet au sein de l'UES Malakoff Humanis relatives aux anciennes Instances Représentatives du Personnel, au droit syndical et au parcours professionnel cessent de produire leurs effets à compter de la date d'application du présent accord.

En conséquence, deviennent caduques les accords ci-dessous listés :

- Accord relatif à l'Organisation Sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis signé le 28 mars 2019 ;
- Accord relatif aux dotations des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement et du Comité Social et Economique Central de l'UES Malakoff Médéric Humanis signé le 30 avril 2019 ;
- Accord relatif au droit syndical au sein de l'UES Malakoff Humanis signé le 12 mai 2020 ;
- Accord de méthode et de promotion d'un dialogue social et économique dynamique responsable et éclairé signé le 5 mai 2021 et l'ensemble de ses avenants ;
- Accord portant sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel au sein de l'UES Malakoff Humanis signé le 12 mai 2020 ;
- Accord relatif à la valorisation du parcours professionnel des titulaires de mandats signé le 15 avril 2022.

Ce principe de caducité ne remet pas en cause les dispositions légales d'ordre de public actuellement en vigueur et s'appliquant de plein droit.

TITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 2 - DUREE D'APPLICATION

Le présent accord est signé le 28 mars 2023 et entrera en vigueur le 7 juin 2023 pour une durée déterminée de quatre années soit jusqu'au 7 juin 2027, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

A l'issue d'une période d'observation de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires pourront se réunir afin de réaliser un premier bilan.

ARTICLE 3 - NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent avenant 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 TéléAccords 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.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des salariés de l'UES sur l'intranet de l'Entreprise, dans la rubrique dédiée.

Fait à Malakoff, le 28 mars 2023

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

M. Olivier RUTHARDT

Signé par OLIVIER RUTHARDT
Le 27/03/23

 Signed with
universign

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

Signé par KUMARAN RAMANADAPOLLE
Le 27/03/23

 Signed with
universign

Pour la CGT

Pour la CFE-CGC IPRC

Signé par NADIA ALLALI
Le 28/03/23

 Signed with
universign
Pour la CGT - FO

Pour l'UNSA FESSAD

Signé par DAVID RUBIN
Le 27/03/23

 Signed with
universign

ANNEXE 1
LISTE DES ENTITÉS EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT 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
EPSSENS	538 045 964
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

ANNEXE N° 2
NOMBRE, PERIMETRE* ET COMPOSITION DES CSE

CSE ETABLISSEMENTS	SITES RATTACHES A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD	NOMBRE DE MEMBRES
CSE CENTRE-OUEST	<p align="center"> BLOIS - CAMPUS BLOIS - ST JEAN - CICAS BOURGES - 11 NOVEMBRE BOURGES - JAURES - CICAS CHATEAUROUX - ST LUC - CICAS CRETEIL - ALLENDE - CICAS EVRY - CHAMPS ELYSEES - BTQ EVRY - L'YERRES EVRY - YERRES - CICAS OLIVET - FLANDRES DUNKERQUE ORLEANS - GRENIER A SEL ORLEANS - REPUBLIQUE - CICAS SARAN - DEBACQ SARAN - TUILERIE - CICAS ST JEAN DE BRAYE - PEGUY ST JEAN DE BRAYE - PEGUY - CICAS ST QUENTIN EN YVELINES - BTQ ST QUENTIN EN YVELINES - FOUCAULT ST QUENTIN EN YVELINES - REDOUTE TOURS - VAILLANT VDF - HISTORIQUE VERSAILLES - CICAS </p>	<p align="center">29 titulaires 29 suppléants</p>
CSE NORD-EST	<p align="center"> AMIENS - BELFORT ARRAS - BALANCES ARRAS - BRANDT - CICAS AUXERRE - GUYNEMER - CICAS BAR LE DUC - VOSGES - CICAS BELFORT - CARREAU BELFORT - RICHELIEU - CICAS BESANCON - PLANCON BOULOGNE - JAURES - BTQ BOULOGNE SUR MER - VERT - CICAS CHARLEVILLE - CORNEAU - CICAS CHARLEVILLE-MEZIERES - BOUTET CHAUMONT - REPUBLIQUE - CICAS COLOMBES - STALINGRAD DUNKERQUE - SAINTE BARBE DUNKERQUE - SUD - CICAS EPINAL - DE GAULLE - CICAS LILLE - FOCH - CICAS LILLE - LIBERTE LILLE - PARIS - BTQ LILLE - VAUBAN MALAKOFF - LE CADRAN MARSEILLE - CANTINI MARSEILLE - GABES MARSEILLE - LA CANEBIERE - BTQ METZ - THIEBAULT - CICAS METZ - COETLOSQUET - BTQ METZ - MITTERAND MONTBELIARD - ROCHEREAU - BTQ MONTPELLIER - DUHEM MONTPELLIER - VILLA NANCY - CARMES NANCY - PIROUX NANTERRE - CLEMENCEAU - CICAS NICE - BAQUIS NICE - BOUTIQUE - BTQ NICE - CARABACEL NOUMEA PARIS - BEL AIR - CICAS PARIS - CEVENNES - CICAS PARIS - LAFFITTE PARIS - PILLET WILL - CICAS PARIS - ROUGEMONT - CICAS PARIS - ST LAZARE - BTQ PUTEAUX - ARCHE - CICAS REIMS - LUNDY SANTES - LECLERC SCHILTIGHEIM </p>	<p align="center">29 titulaires 29 suppléants</p>

CSE ETABLISSEMENTS	SITES RATTACHES A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD	NOMBRE DE MEMBRES
	ST PIERRE ET MIQUELON STRASBOURG - NOYER - BTQ TROYES - PONT ROYAL TROYES - PONT ROYAL - CICAS VALENCIENNES - CLEMENCEAU VALENCIENNES - DANA - CICAS VESOUL - BAINS - CICAS	
CSE SUD-OUEST	ALENCON - PONT NEUF - CICAS ANGERS - ALSACE - BTQ ANGERS - CONTADES - CICAS ANGERS - GARE ANGERS - GARE - CICAS ANGERS - GAUTHIER ANGOULEME - ROCHEFOUCAULT ANGOULEME - ROCHEFOUCAULT - CICAS ANNECY - CHAMBERY ANNECY - CHAMBERY - CICAS BORDEAUX - GAMBETTA - BTQ BORDEAUX - CHARTRONS BORDEAUX - RAVEZIES CAEN - JACOBINS CERGY - OISE - CICAS CERGY-PONTOISE - OISE CHALON - DENON CHALON - DENON - CICAS CHAMBERY - COMTE VERT CHOLET - GIRARDIERE CLERMONT-FERRAND - GALOIS COURBEVOIE - ARCHE GARGES - DE GAULLE GRENOBLE - THIERS - BTQ GRENOBLE - WEIL LA ROCHELLE - TRINQUETTE - CICAS LAVAL - PONT - CICAS LE HAVRE - BERNARDIN LE HAVRE - GUINARD - CICAS LE MANS - DE GAULLE - CICAS LE MANS - MAREY LE MANS - MITTERRAND - BTQ LIMOGES - LIBERATION LONS - VERDUN - CICAS LORIENT - LAUDRIN LORIENT - SIGNORET - CICAS LYON - DERUELLE LYON - MERCIERE - BTQ LYON - RECAMIER NANTES - CICAS NANTES - HALLES - BTQ PARIS - CHEVALERET PARIS - NATION - BTQ PAU - TIREDOUS PERIGNY - CREPEAU RENNES - CASSIN RENNES - TRONJOLLY - BTQ ROANNE - POPULLE ROUEN - BRETAGNE ROUEN - LESSEPS - CICAS ST CONTEST - ADDAMS - CICAS ST DENIS - PLEYEL - CICAS ST ETIENNE - CHARCOT ST ETIENNE - MIEL ST ETIENNE - REPUBLIQUE - BTQ ST HERBLAIN - LIONS ST LO - STRASBOURG - CICAS TARBES - POMMIES - CICAS TOULOUSE - ALARIC TOULOUSE - CHALARD TOULOUSE - STRASBOURG - BTQ VALENCE - HUGO - CICAS VALENCE - VERDUN VANNES - AUDIC VANNES - LIBERTE - CICAS	29 titulaires 29 suppléants

**Les périmètres des CSE d'Etablissement inscrits sont ceux existants à la date de signature du présent accord sous réserve des fermetures de site intervenues entre temps.*

ANNEXE N° 3
NOMBRE, PERIMETRE* ET COMPOSITION DES CSSCT ET
NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE PAR PERIMETRE CSSCT

CSE	CSSCT LOCALES	SITES RATTACHES A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD	NOMBRE DE MEMBRE PAR CSSCT	NOMBRE DE RP
CSE CENTRE- OUEST	CSSCT BLOIS	BLOIS – CAMPUS / BLOIS - ST JEAN – CICAS / BOURGES - 11 NOVEMBRE / BOURGES - JAURES – CICAS / CHATEAUROUX - ST LUC – CICAS / TOURS - VAILLANT	10	7
	CSSCT OLIVET/SARAN/ SAINT JEAN-DE-BRAYE (SJB)	OLIVET - FLANDRES DUNKERQUE / ORLEANS - GRENIER A SEL / ORLEANS - REPUBLIQUE – CICAS / SARAN – DEBACQ / SARAN - TUILERIE – CICAS / ST JEAN DE BRAYE – PEGUY / ST JEAN DE BRAYE - PEGUY – CICAS	12	8
	CSSCT SAINT-QUENTIN EN YVELINES (SQY)	ST QUENTIN EN YVELINES – BTQ / ST QUENTIN EN YVELINES – FOUCAULT / ST QUENTIN EN YVELINES – REDOUTE / VERSAILLES - CICAS	9	6
	CSSCT VAL-DE-FONTENAY (VDF)	CRETEIL - ALLENDE – CICAS / EVRY - CHAMPS ELYSEES – BTQ / EVRY L'YERRES / EVRY - YERRES – CICAS / VDF - HISTORIQUE	9	6
CSE NORD- EST	CSSCT LAFFITTE/MALAKOFF	BOULOGNE - JAURES – BTQ / COLOMBES - STALINGRAD / MALAKOFF - LE CADRAN / NANTERRE - CLEMENCEAU – CICAS / PARIS - BEL AIR – CICAS / PARIS - CEVENNES – CICAS / PARIS – LAFFITTE / PARIS - PILLET WILL – CICAS / PARIS - ROUGEMONT – CICAS / PARIS - ST LAZARE – BTQ / PUTEAUX - ARCHE – CICAS	12	8
	CSSCT LILLE	AMIENS – BELFORT / ARRAS – BALANCES / ARRAS - BRANDT – CICAS / BOULOGNE SUR MER - VERT – CICAS / CHARLEVILLE - CORNEAU – CICAS / CHARLEVILLE-MEZIERES – BOUTET / DUNKERQUE - SAINTE BARBE / DUNKERQUE - SUD – CICAS / LILLE - FOCH – CICAS / LILLE – LIBERTE / LILLE - PARIS – BTQ / LILLE – VAUBAN / SANTES – LECLERC / VALENCIENNES – CLEMENCEA / VALENCIENNES - DANA - CICAS	10	10
	CSSCT MARSEILLE	MARSEILLE – CANTINI / MARSEILLE – GABES / MARSEILLE - LA CANEBIERE – BTQ / NICE – BAQUIS / NICE - BOUTIQUE – BTQ/NICE – CARABACEL / NOUMEA / ST PIERRE ET MIQUELON	5	6
	CSSCT METZ/STRASBOURG	AUXERRE - GUYNEMER – CICAS / BAR LE DUC - VOSGES – CICAS / BELFORT – CARREAU / BELFORT - RICHELIEU – CICAS / BESANCON – PLANCON / CHAUMONT - REPUBLIQUE – CICAS / EPINAL – DE GAULLE – CICAS / METZ - THIEBAULT – CICAS / METZ - COETLOSQUET – BTQ / METZ - MITTERAND MONTBELIARD - ROCHEREAU – BTQ / NANCY – CARMES / NANCY / PIROUX / REIMS – LUNDY / SCHILTIGHEIM / STRASBOURG - NOYER – BTQ / TROYES - PONT ROYAL / TROYES - PONT ROYAL – CICAS / VESOUL - BAINS - CICAS	7	9
	CSSCT MONTPELLIER	MONTPELLIER – DUHEM / MONTPELLIER - VILLA	5	3
	CSSCT ANGERS/ST HERBLAIN	ALENCON - PONT NEUF – CICAS / ANGERS - ALSACE – BTQ / ANGERS - CONTADES – CICAS / ANGERS – GARE / ANGERS - GARE – CICAS / ANGERS – GAUTHIER / CHOLET - GIRARDIERE / LAVAL - PONT - CICAS / LE MANS - DE GAULLE – CICAS / LE MANS – MAREY / LE MANS - MITTERRAND – BTQ / LORIENT – LAUDRIN / LORIENT - SIGNORET – CICAS / NANTES – CICAS / NANTES - HALLES – BTQ / RENNES – CASSIN / RENNES - TRONJOLLY – BTQ / ST HERBLAIN – LIONS / VANNES - AUDIC / VANNES - LIBERTE – CICAS	9	8

CSE	CSSCT LOCALES	SITES RATTACHES A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD	NOMBRE DE MEMBRE PAR CSSCT	NOMBRE DE RP
CSE SUD- OUEST	CSSCT ANGOULEME/BORDEAUX	ANGOULEME – ROCHEFOUCAULT / ANGOULEME - ROCHEFOUCAULT – CICAS / BORDEAUX - GAMBETTA – BTQ / BORDEAUX – CHARTRONS / BORDEAUX – RAVEZIES / LA ROCHELLE - TRINQUETTE – CICAS / LIMOGES – LIBERATION / PAU – TIREDOUS / PERIGNY – CREPEAU / TARBES - POMMIES – CICAS / TOULOUSE – ALARIC / TOULOUSE – CHALARD / TOULOUSE - STRASBOURG - BTQ	5	9
	CSSCT CHEVALERET	PARIS – CHEVALERET / PARIS - NATION – BTQ	12	8
	CSSCT GARGES/IPSEC	CERGY - OISE – CICAS / CERGY-PONTOISE – OISE / COURBEVOIE – ARCHE / GARGES - DE GAULLE / ST DENIS - PLEYEL – CICAS	7	5
	CSSCT LYON/ST ETIENNE	ANNECY – CHAMBERY / ANNECY - CHAMBERY – CICAS / CHALON – DENON / CHALON - DENON - CICAS / CHAMBERY - COMTE VERT / CLERMONT-FERRAND – GALOIS / GRENOBLE - THIERS – BTQ/ GRENOBLE – WEIL / LONS - VERDUN – CICAS / LYON – DERUELLE / LYON - MERCIERE – BTQ / LYON – RECAMIER / ROANNE – POPULLE / ST ETIENNE – CHARCOT / ST ETIENNE - MIEL / ST ETIENNE - REPUBLIQUE – BTQ / VALENCE - HUGO – CICAS / VALENCE - VERDUN	7	6
	CSSCT ROUEN	CAEN – JACOBINS / LE HAVRE – BERNARDIN / LE HAVRE - GUINARD – CICAS / ROUEN – BRETAGNE / ROUEN - LESSEPS – CICAS / ST CONTEST - ADDAMS – CICAS / ST LO - STRASBOURG - CICAS	5	3

**Les périmètres des CSSCT locales inscrits sont ceux existants à la date de signature du présent accord sous réserve des fermetures de site intervenues entre temps.*

ANNEXE N° 4
SYNTHESE : NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION PAR MANDAT

	Mandat	Nombre d'heures délégation / mois
CSE Central	CSEC Titulaire	35 heures
	CSEC Suppléant	25 heures
	CSEC Secrétaire	50 heures
	CSEC Trésorier	25 heures
	CSEC Secrétaire adjoint	20 heures
	CSEC Trésorier adjoint	15 heures
	RS CSE C	20 heures
	RS CSE C Suppléant	5 heures
	Secrétaire Commissions	5 heures
CSSCT Central	CSSCT C Membre	15 heures
	CSSCT C Secrétaire	10 heures
	CSSCT C Secrétaire adjoint	5 heures
CSE établissement	CSE Titulaire	36 heures
	CSE Suppléant	18 heures
	CSE Secrétaire	60 heures
	CSE Trésorier	50 heures
	CSE Secrétaire adjoint	40 heures
	CSE Trésorier adjoint	40 heures
	RS CSE	20 heures
	RS CSE Suppléant	5 heures

	Mandat	Nombre d'heures délégation / mois
CSSCT établissement	Effectifs périmètre	Effectifs ≤ 300 salariés : 10 heures
		Entre 301 et 500 salariés : 13 heures
		Entre 501 et 750 salariés : 18 heures
		Au-dessus de 751 salariés : 20 heures
	Secrétaire CSSCT	20 heures
	Secrétaire Adjoint CSSCT	15 heures
Représentants de proximité	Effectifs périmètre	≤ à 999 salariés : 8 heures
		A partir de 1000 salariés : 10 heures
	RP Référent	3 heures
IRS	DS Central	100% temps de travail contractuel
	DSC Adjoint	70 heures
	DS	24 heures
	RSS	10 heures

ANNEXE N° 5
NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX ET DELEGUES SYNDICAUX SUPPLEMENTAIRES PAR PERIMETRE CSE
AU REGARD DES EFFECTIFS EN ETP CONSTATES AU 28 FEVRIER 2023

	Sites de + 50 salariés A la date de signature du présent accord*	Nombre de Délégués Syndicaux par OSR	Nombre de Délégués Syndicaux Supplémentaires par OSR sur les sites de +500 salariés A la date de signature du présent accord
CSE CENTRE-OUEST	BLOIS - CAMPUS	1	1
	OLIVET - FLANDRES DUNKERQUE	1	
	SARAN - DEBACQ	1	
	SARAN - TUILERIE - CICAS	1	
	ST JEAN DE BRAYE - PEGUY	1	
	ST QUENTIN EN YVELINES - REDOUTE	1	1
	VDF - HISTORIQUE	1	1
CSE NORD-EST	LILLE - VAUBAN	1	1
	MALAKOFF - LE CADRAN	1	
	MARSEILLE - CANTINI	1	
	MARSEILLE - GABES	1	
	METZ - MITTERAND	1	
	MONTPELLIER - VILLA	1	
	PARIS - LAFFITTE	1	1
	SCHILTIGHEIM	1	
CSE SUD-OUEST	ANGERS - GARE	1	
	ANGOULEME - ROCHEFOUCAULT	1	
	COURBEVOIE - ARCHE	1	
	GARGES - DE GAULLE	1	
	LYON - DERUELLE	1	
	LYON - RECAMIER	1	
	PARIS - CHEVALERET	1	1
	ROUEN - BRETAGNE	1	
	ST ETIENNE - CHARCOT	1	
	ST HERBLAIN - LIONS	1	
	TOULOUSE - CHALARD	1	

*Les sites de plus de 50 salariés inscrits sont ceux existants à la date de signature du présent accord.

ANNEXE N°6
RÉPARTITION DES ACCORDS COLLECTIFS EN VIGUEUR A LA DATE DU PRÉSENT ACCORD PAR BLOCS DE NÉGOCIATION*

BLOC 1 : rémunération, partage de la valeur ajoutée et temps de travail
<p>Accord Rémunération et avantages divers du 11 février 2020 Accord NAO 2023 du 9 février 2023 Accord Participation du 17 juin 2022 Accord Intéressement du 17 juin 2022 Accord PEE du 3 juin 2019 Accord PERCO du 3 juin 2019 Accord sur la retraite complémentaire du 19 décembre 2019 Accord PERO du 20 octobre 2020 Accord « article 83 » SOPRESA du 20 octobre 2020 Accord relatif au temps de travail du 19 décembre 2019 Accord relatif à l'organisation du temps de travail des CRC, VAD et Boutiques du 24 janvier 2020 Accord relatif aux astreintes du 20 février 2020 Accord relatif au temps partiel du 19 décembre 2019 Accord relatif aux congés exceptionnels du 19 décembre 2019 Accord relatif au don de jours du 17 janvier 2020 Accord relatif au télétravail du 25 octobre 2019 Accord relatif à la Valorisation des Métiers de la Relation Client du 29 avril 2022</p>
BLOC 2 : qualité de vie au travail, égalité professionnelle
<p>Accord Qualité de vie et conditions de travail du 19 juillet 2022 Accord Egalité professionnelle du 14 octobre 2020 Accord Handicap du 19 décembre 2019 Accord Prévoyance Santé du 15 novembre 2019</p>
BLOC 3 : Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et déroulement de carrière des salariés exerçant des mandats de représentants du personnel
<p>Accord GPEC du 19 décembre 2019</p>

**Ce tableau fera l'objet d'une mise à jour annuelle en fonction des accords qui auront été conclus. Il sera déposé sur la BDESE.*