

**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DE LA
REPRESENTATION DU PERSONNEL AU SEIN DE
L'UES MMA**

Entre les soussignées :

- MMA IARD, MMA VIE, DAS, MMA IARD Assurances Mutuelles, MMA VIE Assurances Mutuelles, DAS Assurances Mutuelles, Covéa Risks, Covéa Fleet et Covéa Caution, ci-après dénommées « UES MMA » représentées par :

Monsieur Gérald **TOURRETTE**, Directeur Central Ressources Humaines

- et les **Organisations Syndicales Représentatives** ci-après :

. la C.F.D.T. représentée par :

- Jean-Marie **LAMOUREUX**, Délégué Syndical Central

SMC

. la C.F.T.C. représentée par :

- Dominique **BLANC-PAIN**, Délégué Syndical Central

. la C.G.C. représentée par :

- Michel **AMCHIN**, Délégué Syndical Central

. la C.G.T. représentée par :

- Bertrand **CORRE**, Délégué Syndical Central

. F.O. représentée par :

- Jean-Pierre **CRABBE**, Délégué Syndical Central

SOMMAIRE

PREAMBULE	p.4
<u>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD</u>	p.5
<u>CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX MANDATS</u>	p.6
2.1- Les Comités d'établissement (CE)	p. 6
2.1.1 - Les titulaires et suppléants des CE	p.6
2.1.2 - Le correspondant local aux Activités Sociales et Culturelles	p.7
2.2 - Les membres du Comité Centrale d'Entreprise (CCE)	p. 7
2.2.1 - Les titulaires et suppléants du CCE	p.7
2.2.2 - Les RS au CCE	p.7
2.3 - Les CHSCT	p.7
2.3.1 - Les membres « élus » du CHSCT	p.7
2.3.1.1 - Les membres titulaires du CHSCT	p.7
2.3.1.2 - Les membres suppléants du CHSCT	p.7
2.3.2 - Les RS au CHSCT	p.8
2.4 - Les DSCA	p.8
2.5 - Composition de la délégation à la négociation collective	p.8
2.6 - La commission technique du CCE ou du CE	p.9
<u>CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CREDITS D'HEURES</u>	p.10
3.1 - Composition du crédit d'heures	p.10
3.2 - Le crédit d'heures conventionnel	p.10
3.2.1 - Les crédits conventionnels liés à l'exercice des mandats attachés au CE et au CCE	p.10
3.2.2 - L'enveloppe complémentaire OSR	p.11
3.2.3 - Circonstances exceptionnelles	p.11
3.3 - Variation des effectifs	p.11
3.4 - Utilisation du crédit d'heures	p.11
3.5 - Communication du temps de délégation	p.12
3.6 - Procédure de suivi des crédits d'heures	p.12
3.7 - Les représentants du personnel permanents	p.13
<u>CHAPITRE IV - MOYENS MATERIELS DE FONCTIONNEMENT ET DE COMMUNICATION</u>	p.14
4.1 - Moyens informatiques et téléphoniques	p.14
4.2 - Moyens de communication	p.14
4.2.1 - Messagerie	p.14
4.2.2 - Réunions d'information syndicale	p.14
4.2.3 - Diffusion des publications et tracts	p.15

4.2.3.1 Lien intranet	p.15
4.2.3.2 Diffusion des tracts au sein des établissements	p.15
4.2.4 - Lien intranet avec le site ASC du CE	p.16
4.3 - Déplacements	p.16
4.3.1 - Frais de déplacement	p.16
4.3.1.1 - Déplacements interurbains	p.16
4.3.1.2 - Modalités particulières pour les sites de Mans, de Chartres et de Strasbourg	p.16
4.3.2 - Temps de déplacement	p.16
4.3.2.1 - Déplacements intra-site	p.16
4.3.2.2 - Déplacements inter sites	p.17
4.3.3 - Particularités concernant les DSC et DSCA	p.17
<u>CHAPITRE V - L'EXERCICE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE</u>	p.18
5.1 - Adaptation de la charge de travail	p.18
5.2 - Entretien annuel	p.18
5.3 - Dispositions propres aux représentants permanents	p.18
5.4 - La veille sur l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel	p.19
5.5 - La reconnaissance du parcours de représentant du personnel	p.19
5.5.1 - Objet	p.19
5.5.2 - Evolution professionnelle au sein de l'entreprise	p.19
5.5.3 - Accompagnement d'une Validation des Acquis de l'Expérience	p.19
<u>CHAPITRE VI - DETACHEMENT AU SEIN DU CE POUR LA GESTION DES ASC</u>	p.20
6.1 - Durée du détachement	p.20
6.2 - Statut du collaborateur	p.20
6.2.1 - Rémunération – Avantages sociaux	p.20
6.2.2 - Evolution professionnelle	p.20
<u>CHAPITRE VII - LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE</u>	p.21
7.1 - Répartition des CFESS	p.21
7.2 - Indemnisation des CFESS	p.21
<u>CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES</u>	p.22
8.1 - Prise d'effet et durée de l'accord	p.22
8.2 - Révision et adaptation	p.22
8.3 – Dénonciation	p.22
8.4 - Publication et dépôt	p.22

PREAMBULE

Par la reconnaissance de l'existence d'une Unité Economique et Sociale entre les sociétés MMA IARD, MMA VIE, DAS, MMA IARD Assurances Mutuelles, MMA VIE Assurances Mutuelles, DAS Assurances Mutuelles, Covéa Risks, Covéa Fleet et Covéa Caution (ci-après dénommée « UES MMA »), reconnue en dernier lieu par accord du 21 juin 2006, les parties signataires ont souhaité mettre en place une représentation du personnel commune à ces différentes sociétés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent se donner les moyens d'un dialogue social permanent et constructif, favorable à la poursuite du développement des sociétés de l'UES.

C'est pourquoi celui-ci prévoit la mise en œuvre de moyens conventionnels, en sus des moyens légaux, se traduisant notamment par l'octroi de mandats et de crédits d'heures supplémentaires, tant au bénéfice des différentes instances représentatives du personnel, qu'à celui des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord témoigne en outre d'une sensibilité particulière des parties signataires à l'égard de la mission et des travaux des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, qu'il dote de mandats de titulaires supplémentaires et de mandats de suppléants, non prévus par les dispositions légales.

Enfin, il contient les engagements nécessaires pour garantir la qualité des conditions d'exercice de l'activité de représentation du personnel, en veillant notamment au respect du principe de non-discrimination en faveur des collaborateurs détenteurs d'un mandat.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet d'allouer, en sus des moyens légaux, les moyens conventionnels suivants :

- mandats et crédits d'heures de délégation supplémentaires, afin de faciliter les conditions d'exercice de la mission des représentants du personnel par une plus grande disponibilité ;
- moyens matériels de fonctionnement et de communication ;
- moyens visant à concilier la vie professionnelle avec l'activité de représentation du personnel et à garantir le respect du principe de non-discrimination liée à l'exercice d'un mandat.

Le présent accord a par ailleurs pour objet d'organiser le détachement de collaborateurs à la gestion des activités sociales et culturelles par les Comités d'établissement, ainsi que la répartition et l'indemnisation du Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale.

Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sociétés de l'U.E.S. MMA.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX MANDATS

Les parties au présent accord conviennent d'augmenter le nombre de mandats légaux des Institutions Représentatives du Personnel ci-après¹, dans les conditions suivantes.

2.1 - Les Comités d'établissement (CE)

2.1.1 - Les titulaires et suppléants des CE

Le nombre de titulaires et suppléants au sein des sites reconnus comme établissements distincts, au sens des élections des membres des comités d'établissement, est calculé à chaque élection professionnelle.

Conformément aux engagements pris par la Direction auprès du Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Sarthe, par courrier en date du 10 août 2009, le nombre total de membres titulaires et suppléants des comités d'établissement ci-après ne pourra être inférieur à 108 lors de la 1^{ère} élection professionnelle qui suit la date d'application du présent accord, selon la répartition suivante :

CE	Nombre total de membres au CE	
	Titulaires	Suppléants
Le Mans	28	28
Chartres	10	10
Paris	9	9
Strasbourg	7	7
TOTAL	54	54

Au-delà des élections de 2010, il est convenu de majorer le nombre légal de membres des CE de la manière suivante :

Effectifs du site (en ETP)	Nombre de représentants par CE au-delà des mandats légaux	
	Titulaires	Suppléants
< 700	1	1
$700 \leq x < 2000$	2	2
$2000 \leq x < 4000$	8	8
≥ 4000	17	17

¹ Le nombre de mandats correspondant à chaque IRP, ainsi que les crédits d'heures qui y sont attachés, en application des dispositions légales et conventionnelles à la date de signature du présent accord, est indiqué à titre d'information en annexe 1.

2.1.2 - Le correspondant local Activités Sociales et Culturelles

Afin d'assurer une meilleure gestion des activités sociales et culturelles des sites ne disposant pas localement d'un comité d'établissement et dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, ces derniers bénéficient d'un correspondant local « ASC », désigné par le Comité d'établissement de rattachement.

Toutefois, pour la durée de la première mandature des membres du CE qui suivra la date d'application du présent accord, et avec pour objectif de permettre localement la poursuite de la gestion des activités sociales et culturelles sur les sites bénéficiant d'un CE dans le cadre du protocole préélectoral du 13 juillet 2005, il est convenu que les correspondants locaux ASC seront désignés sur les établissements suivants et ce, indépendamment de la condition d'effectif indiquée précédemment : Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes et Marseille.

Il est attribué au correspondant local « ASC » un crédit d'heures tel que mentionné à l'article 3.2.1 du présent accord.

2.2 - Les membres du Comité Central d'Entreprise (CCE)

2.2.1 - Les titulaires et suppléants du CCE

Le nombre total de représentants au CCE est de 42 membres, soit 21 titulaires et 21 suppléants.

En l'état actuel du nombre de sites reconnus comme établissement distinct au sens des élections des membres des comités d'établissement, la répartition des sièges est la suivante :

CE	Nombre de représentants au CCE (titulaires + suppléants)	
	Titulaires	Suppléants
Le Mans	12	12
Chartres	4	4
Paris	3	3
Strasbourg	2	2
TOTAL	21	21

2.2.2 - Les RS au CCE

Le nombre de RS au CCE correspond au nombre tel qu'il résulte des dispositions légales en vigueur, augmenté de 1 par OSR.

2.3 - Les CHSCT

2.3.1 - Les membres « élus » du CHSCT

2.3.1.1 - Les membres titulaires du CHSCT

Le nombre de membres titulaires des CHSCT correspond au nombre tel qu'il résulte des dispositions légales en vigueur, augmenté de 7 pour le site du Mans et de 1 pour les sites de Chartres, Paris et Strasbourg.

2.3.1.2 - Les membres suppléants du CHSCT

Dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 300 salariés, les CHSCT comprennent des suppléants dont le nombre est égal au nombre de titulaires.

Ces suppléants peuvent participer aux réunions et inspections de locaux sur invitation de la Direction, lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Les suppléants sont élus dans les mêmes conditions que les titulaires.

En cas d'absence temporaire ou de vacance définitive du siège d'un titulaire, le suppléant amené à remplacer le titulaire est choisi selon les dispositions légales en vigueur relatives à la désignation du remplaçant en matière de CE.

Ainsi, en cas de perte définitive d'un mandat de titulaire, le collège désignatif ne procède à la désignation d'un nouveau titulaire que lorsque le CHSCT ne dispose plus de suppléant.

A l'exception des remplacements définitifs, il appartient au titulaire de faire suivre au suppléant les informations reçues de la Direction (invitations aux réunions, documents d'information etc.).

2.3.2 - Les RS au CHSCT

Le seuil d'effectif légal à partir duquel une OSR peut désigner un RS au CHSCT est ramené conventionnellement à 200 collaborateurs.

2.4 - Les DSCA

Les organisations syndicales représentatives procèdent à la désignation de leur délégué syndical central, conformément aux dispositions légales en vigueur et peuvent, le cas échéant, désigner deux délégués syndicaux centraux adjoints (DSCA), voire un troisième pour celles ayant recueilli au moins 20% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, au niveau de l'U.E.S. MMA.

Le ou les DSCA ainsi désignés exercent les mêmes attributions légales ou conventionnelles que le délégué syndical central.

2.5 - Composition de la délégation à la négociation collective d'entreprise

Lors des réunions de négociation collective au niveau de l'entreprise, la délégation du personnel comprend le Délégué Syndical Central et le(s) Délégué(s) Syndical(aux) Central(aux) Adjoint(s) de chaque organisation syndicale représentative.

Cette délégation comprend par ailleurs un maximum de 22 personnes désignées par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, avec un maximum de 11 membres par OSR, au prorata des résultats des dernières élections professionnelles, en se basant sur les suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, au niveau de l'U.E.S. MMA.

Une délégation qui comporterait moins de 3 membres (hors DSC et DSCA) doit exclusivement être composée de délégués syndicaux.

Il appartient aux membres de la délégation, non titulaires d'un mandat de représentant du personnel, d'informer leur manager de leur prévision d'absence, au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de celle-ci.

Le temps passé aux réunions dans le cadre des négociations collectives et les temps de déplacement y afférent sont rémunérés comme temps de travail et les frais de déplacement indemnisés, conformément aux dispositions précisées à l'article 4.3.1 du présent accord.

2.6 - La commission technique du CCE ou du CE

Certains projets, notamment les projets importants de réorganisation, peuvent nécessiter un travail d'échanges préalable ou complémentaire aux réunions du CE ou du CCE.

Ces échanges se déroulent dans le cadre de commissions techniques propres à ces deux institutions représentatives du personnel, à l'initiative de la Direction.

La composition de cette commission comprend les membres du CE ou du CCE, chaque organisation syndicale représentée au CCE ou au CE concerné ayant par ailleurs la possibilité d'inviter un maximum de 3 collaborateurs de la structure concernée par le projet.

Avec l'accord de la Direction, le nombre de personnes invitées pourra, le cas échéant, être augmenté en fonction des sujets traités par la commission.

Le temps passé aux réunions de la commission technique et les temps de déplacement y afférent sont rémunérés comme temps de travail et les frais de déplacement indemnisés, conformément aux dispositions précisées à l'article 4.3.1 du présent accord.

SMK
BCO
GTU

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CREDITS D'HEURES

En sus des crédits d'heures légaux, les parties conviennent d'allouer aux représentants du personnel visés ci-après des heures de délégation conventionnelles, dans les conditions suivantes.

3.1 - Composition du crédit d'heures

Le crédit d'heures des représentants du personnel élus ou désignés est composé :

- > des heures légales en fonction de la nature de leur mandat, par application des textes légaux en vigueur ;
- > des heures conventionnelles attribuées dans les conditions visées à l'article 3.2 ci-après.

3.2 - Le crédit d'heures conventionnel

Le crédit conventionnel est composé :

- > des crédits conventionnels liés à l'exercice des mandats attachés au CE et au CCE (cf. article 3.2.1)
- > de « l'enveloppe complémentaire OSR » (cf. article 3.2.2)

3.2.1 - Les crédits conventionnels liés à l'exercice des mandats attachés au CE et au CCE

Les parties conviennent d'accorder aux mandats ci-après le bénéfice d'heures de délégation, en plus de celles prévues par les dispositions légales lorsqu'elles existent, à savoir :

- > Comité d'établissement : (en fonction du nombre d'ETP par établissement)

Mandats	ETP	Crédit d'heures	
		Heures par mois	Heures par an
Membres titulaires CE	Tout CE	1,67	20
Secrétaire CE	> 2000	15	180
	> 800	10	120
	> 500	5	60
	≤ 500	3	36
Trésoriers CE	Tout CE	1,67	20
Trésoriers œuvres sociales CE	> 2000	40	480
	> 800	30	360
	> 500	10	120
	≤ 500	3	36
Correspondant local ASC (cf. article 2.1.2)	> 200	20	240
	≤ 200	10	120
Présidents de commissions ²	> 2000	83,33	1 000
	> 500	25	300

Ces crédits d'heures conventionnels peuvent être répartis entre l'ensemble des représentants du personnel d'une même organisation syndicale, à la demande de cette dernière et en accord avec les représentants du personnel concernés (cf. article 3.5)

² Crédit global réparti uniformément entre les présidents des commissions obligatoires ou facultatives

Par ailleurs, les membres des commissions qui ne disposeraient pas d'heures de délégation peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée pour participer aux réunions des commissions, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ces heures non rémunérées peuvent être prises sur les heures allouées aux présidents de commissions ou sur le budget de fonctionnement du CE.

➤ CCE :

Mandats	Crédit d'heures	
	Heures par mois	Heures par an
Membre titulaire CCE	0,83	10
Secrétaire CCE	2,5	30
Trésorier CCE	1,67	20

3.2.2 - L'enveloppe complémentaire OSR

Il est accordé, pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en sus des crédits légaux et conventionnels précisés ci-avant, une enveloppe complémentaire « OSR » composée :

➤ d'un crédit global annuel rémunéré de 5 000 heures, au bénéfice de leurs représentants du personnel élus ou désignés.

Ce crédit est réparti entre les organisations syndicales représentatives, proportionnellement à l'audience de chaque syndicat, celle-ci étant mesurée en fonction des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE au bénéfice desdites organisations, au niveau de l'U.E.S. MMA.

➤ d'un crédit d'heures supplémentaire de 20 h par mois par DSCA.

Les organisations syndicales représentatives répartissent ensuite les heures qui leur ont été ainsi attribuées au titre de l'enveloppe complémentaire, entre leurs représentants, tous établissements confondus.

3.2.3 - Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles liées au contexte de l'entreprise, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour que soit alloué, le cas échéant, au titre de l'année en cours, un crédit supplémentaire à ceux prévus aux articles 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus.

3.3 - Variation des effectifs

Les effectifs par établissement sont calculés conformément aux dispositions légales, à l'occasion du renouvellement des mandats et demeurent valables pour la durée de la mandature.

3.4 - Utilisation du crédit d'heures

Dans la mesure du possible et dans le respect des libertés syndicales, chaque titulaire d'un mandat, bénéficiant d'un crédit d'heures, communique à sa hiérarchie les absences prévisibles à ce titre.

Cette information préalable ne constitue pas un contrôle a priori de l'utilisation des heures de délégation.

JM
BCO
670

Afin que le manager concerné puisse organiser en conséquence l'activité de son secteur, l'exercice du mandat suppose, dans la mesure du possible, que ce dernier soit averti par le représentant du personnel lors de son départ en délégation. Le représentant du personnel informe également de son retour.

3.5 - Communication du temps de délégation

A l'occasion du renouvellement des instances représentatives du personnel qui suivra la signature du présent accord et lors de chaque élection, la Direction des Ressources Humaines communique aux organisations syndicales la liste de leurs représentants du personnel élus ou désignés, cette liste comportant en outre, pour les représentants du personnel qui en bénéficient, la mention des crédits d'heures légaux et conventionnels attachés à leur(s) mandat(s), exprimés mensuellement.

A partir de la réception de ces listes, les organisations syndicales disposent d'un délai d'un mois pour les retourner à la Direction des Ressources Humaines, complétées :

➤ de l'éventuelle modification de la répartition des crédits d'heures conventionnels définis à l'article 3.2.1 dans les conditions précisées par cet article,

➤ de la répartition entre ses représentants de l'enveloppe complémentaire OSR pour celles qui en bénéficient,

➤ par ailleurs, par dérogation au caractère individuel des crédits d'heures légaux, de l'éventuelle modification des ces derniers, sous réserve de l'accord écrit des représentants du personnel concernés.

A défaut de transmission dans ce délai d'un mois, il est attribué aux représentants du personnel les seuls crédits légaux et conventionnels attachés à leur(s) mandat(s).

Une fois les éléments recueillis, la Direction des Ressources Humaines informe les collaborateurs concernés, leur manager et les DSC des crédits ainsi attribués.

Les managers prennent les mesures nécessaires liées à l'adaptation de la charge de travail prévues par l'article 5.1.

Les crédits d'heures mensuels définis précédemment sont fixés individuellement pour la durée du mandat et ne peuvent faire l'objet d'aménagement ou d'une modification ponctuelle, qu'après accord de la Direction des Ressources Humaines.

3.6 - Procédure de suivi des crédits d'heures

Les crédits d'heures, ainsi que le temps passé en réunion sur invitation de la Direction, sont enregistrés par le représentant sur le système de suivi des temps.

Le manager est destinataire de cette information.

Il dispose par ailleurs sur l'intranet des informations relatives aux réunions des IRP organisées à l'initiative de la Direction.

Les modalités pratiques d'enregistrement de ces temps de délégation et notamment celles relatives à l'enregistrement du temps de trajet (cf. article 4.3.2.) sont reprises dans une note d'information³ à l'attention des représentants du personnel.

Les crédits d'heures définis précédemment le sont pour la durée du mandat.

Ils sont mensuels et ne doivent pas donner lieu à dépassement.

Cependant, il est admis que ces crédits puissent faire l'objet d'une modulation raisonnable sur le trimestre civil.

³ Note jointe en annexe 2 à titre d'information

Les dispositions du présent article ne concernent pas les représentants du personnel ayant la qualité de permanent.

Un contrôle est effectué par la Direction des Ressources Humaines sur le respect des crédits d'heures utilisés.

En cas de constat de dépassement de ces crédits, la Direction des Ressources Humaines, avant d'arrêter sa décision, prévient le DSC et, le cas échéant, une rencontre est organisée avec le mandaté, accompagné du DSC ou d'un DS.

3.7 - Les représentants du personnel permanents

Lorsqu'en application des dispositions des articles 3.1, 3.2 et 3.5 du présent chapitre, le crédit d'heures dont bénéficie un représentant du personnel représente 80% de son horaire de référence mensuel, celui-ci est considéré, s'il en fait la demande auprès de la DRH, comme exerçant son activité de représentation pour la totalité de cet horaire, quel que soit le temps passé en réunion sur invitation de la Direction.

Lorsque les représentants du personnel concernés sont amenés à se déplacer au moins une fois par mois dans le cadre de leur mandat et que le temps de trajet A/R est au moins égal à une journée (cf. article 4.3.2.2), le taux d'activité syndical correspondant à leur crédit d'heures de délégation est majoré forfaitairement de 15%.

CHAPITRE IV - Moyens matériels de fonctionnement et de communication

4.1 - Moyens informatiques et téléphoniques

Afin de leur donner les moyens matériels de leur fonctionnement, l'entreprise met à la disposition de chacune des organisations syndicales les outils suivants :

- 1 ordinateur par section syndicale et par établissement de l'U.E.S. ; cette dotation est majorée d'un poste supplémentaire par permanent, tel qu'il résulte des dispositions du présent accord, à compter du 2^{ème} permanent ; chaque poste dispose d'un accès Internet.
- 1 imprimante laser par section syndicale et par établissement de l'U.E.S. qui peut, le cas échéant, être installée en réseau.
- 1 fax par section syndicale et par établissement de l'U.E.S., disposant de l'accès au réseau national (France métropolitaine).
- 1 ligne téléphonique par section syndicale et par établissement de l'U.E.S. disposant de l'accès au réseau national (France métropolitaine).

La Direction fournit les consommables liés à l'utilisation du fax et des imprimantes cités ci-dessus (cartouches d'encre et toners, papier lié à l'utilisation du fax et des imprimantes).

- 1 téléphone portable est fourni aux DSC et DSCA
- 1 ordinateur portable disposant d'un accès nomade au réseau MMA est fourni à chaque DSC qui peut le confier, sous sa responsabilité, à des membres de son organisation syndicale ; 1 ordinateur portable supplémentaire, disposant d'un accès nomade au réseau MMA, est également attribué à l'OS, à disposition des DSCA.

Il est également attribué à chaque secrétaire de CHSCT un téléphone portable.

Les téléphones et ordinateurs portables sont à restituer en cas d'abandon du mandat de DSC, DSCA et secrétaire du CHSCT.

4.2 - Moyens de communication

4.2.1 - Messagerie

Chaque section syndicale dispose d'une adresse « e-mail », à laquelle les collaborateurs du groupe peuvent adresser des messages.

L'utilisation des messageries internes ou externes à destination des salariés de l'entreprise ne doit pas donner lieu à des diffusions groupées, directes ou indirectes, à l'exception des messages destinés exclusivement à des représentants du personnel élus ou désignés.

4.2.2 - Réunions d'information syndicale

Chaque salarié, qu'il soit adhérent ou non à un syndicat, dispose, sans perte de rémunération, d'un crédit individuel de 2 heures par an, pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales.

Chaque salarié est responsable du respect de son crédit qui ne peut être employé à d'autres fins.

Afin de préserver le bon fonctionnement du service, le salarié qui désire participer à une réunion doit prévenir son encadrement au moins cinq jours ouvrés avant celle-ci, en précisant la date et l'heure de son absence de son poste de travail.

Dans le souci également d'assurer le bon fonctionnement du service et notamment pour les secteurs en contact direct avec la clientèle, la participation au(x) réunion(s) est conditionnée au respect du pourcentage de présence minimale nécessaire au bon fonctionnement du secteur considéré.

Le salarié hors forfait jours doit, pour participer à la réunion, badger en sortie puis badger en entrée à la fin de celle-ci. Toutefois, il continue à être considéré, pendant ce temps, comme étant au travail, ces modalités n'ayant pour objet que le décompte de l'utilisation du crédit.

Ces réunions doivent se dérouler sur le site où travaillent tous les salariés invités, mais en dehors des lieux de travail.

La Direction met, dans la mesure des possibilités matérielles, des salles à la disposition des sections pour le temps des réunions.

Pour ce faire, la Direction doit être informée du calendrier des réunions, au moins deux semaines à l'avance.

En cas de circonstances particulières, des dispositions spécifiques pourront être arrêtées si nécessaire.

4.2.3 - Diffusion des publications et tracts

4.2.3.1 - Lien intranet

Les organisations syndicales bénéficient d'un lien intranet permettant aux collaborateurs d'accéder à leur site internet MMA, sous réserve pour ces dernières de leur adhésion à la charte d'utilisation de ce lien relative aux règles techniques à respecter.

Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales (il ne peut contenir de lien hypertexte vers un autre site, ni servir à des forums de discussion, ni être utilisé pour délivrer des messages à titre individuel aux salariés sur leur poste de travail).

4.2.3.2 - Diffusion des tracts au sein des établissements

Par dérogation aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, les sections syndicales sont autorisées, sur le temps de travail, à diffuser les publications et les tracts de nature syndicale dans les conditions suivantes :

- Outre les représentants du personnel habilités à distribuer les tracts sur leur crédit d'heures, les sections syndicales peuvent désigner des salariés, pour assurer la distribution des tracts sur leur site de travail.
- Les sections syndicales doivent communiquer, à la Direction des Ressources Humaines, la liste des salariés ainsi désignés et les crédits qui leur sont alloués, dans les conditions prévues à l'article 3.5 du présent accord.
- La distribution de tracts ne doit pas perturber le bon fonctionnement du service dont relève le distributeur, ni des services visités et doit être limitée à son strict objet.
- Dans la mesure du possible, la distribution des tracts dans les bureaux individuels s'effectue par l'intermédiaire des secrétariats. En tout état de cause, l'accès aux bureaux individuels n'est pas autorisé en cas de réunion ou d'entretien.

Pour les populations itinérantes, hors site ou qu'il est plus généralement difficile de rencontrer, la diffusion des publications et tracts peut se faire par courrier interne d'entreprise. Il en est de même pour les distributions catégorielles (cadres, inspecteurs, collaborateurs du réseau salarié).

Dans ces hypothèses, la direction peut prendre en charge l'acheminement et fournit alors aux organisations syndicales demanderesses des jeux d'étiquettes, classés par site et par collègue.

4.2.4 - Lien intranet avec le site ASC du CE

Afin de permettre une meilleure visibilité des collaborateurs sur les activités sociales et culturelles proposées au sein des CE, il peut être convenu, par accord entre la Direction et un CE, d'ouvrir un lien entre l'intranet de l'entreprise et le site du CE concerné.

Le site du CE doit être exclusivement destiné à la présentation de ses activités sociales et culturelles, à l'exclusion de toute information relative à l'exercice de ses attributions économiques, ou de toutes déclarations d'ordre politique ou syndical.

La mise à jour et la maintenance du site sont de la responsabilité exclusive du CE, lequel devra cependant s'engager à se conformer strictement aux directives techniques posées par la Direction informatique MMA pour la sécurité du système informatique de l'entreprise.

4.3 - Déplacements

4.3.1 - Frais de déplacement

4.3.1.1 - Déplacements interurbains

Les frais engendrés par les déplacements des représentants du personnel, dans le cadre des rencontres avec l'employeur, sont indemnisés conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de remboursement des frais professionnels.

Pour les déplacements occasionnés par les réunions préparatoires au CCE ou les réunions préparatoires aux réunions de négociation, la prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel y participant est envisageable, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

4.3.1.2 - Modalités particulières pour les sites du Mans, de Chartres et de Strasbourg

Afin de couvrir les frais engendrés par les déplacements des représentants du personnel de l'établissement de l'U.E.S du Mans, de Chartres et de Strasbourg, entre leurs différentes implantations, il est alloué à l'ensemble des organisations syndicales, au titre de ces trois sites, la somme de 10 000 euros par an (versement avant le 30 juin de l'exercice considéré).

Cette somme est répartie entre les organisations syndicales, au prorata de leur nombre de représentants élus ou désignés dans les trois établissements concernés.

Il appartient à chaque organisation syndicale de définir ses propres règles d'indemnisation et d'utilisation de la somme ainsi versée.

4.3.2 - Temps de déplacement

La Direction des Ressources Humaines et les encadrements veillent à ce que les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou rencontres avec la Direction ou ses représentants coïncident, dans la mesure du possible, avec les horaires de travail.

4.3.2.1 - Déplacements intra-site

Le temps de trajet est assimilé à du temps de travail effectif et est pris en compte sur la base du déclaratif.

JVL
BCO
G70

4.3.2.2 - Déplacements inter sites

Lorsque les déplacements impliquent un trajet hors site, les temps ainsi générés sont réajustés pour le temps de trajet Aller/Retour, sur la base des durées suivantes⁴:

- CHARTRES / LE MANS : ½ jour A/R
- PARIS / LE MANS : ½ jour A/R
- STRASBOURG / LE MANS : 1 jour ½ A/R
- LYON / LE MANS : 1 jour A/R
- LILLE / LE MANS : 1 jour A/R
- MARSEILLE / LE MANS : 1 jour ½ A/R
- NANTES / LE MANS : ½ jour A/R
- BORDEAUX / LE MANS : 1 jour A/R
- STRASBOURG / PARIS : 1 journée

Les autres temps de déplacements sont évalués au cas par cas.

Pour l'application de ces dispositions, l'horaire de référence des collaborateurs à temps partiel est ramené à un horaire équivalent temps plein.

4.3.3 - Particularités concernant les Délégués Syndicaux Centraux et DSC Adjoints

Les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjoints ont la possibilité de se déplacer dans l'ensemble des établissements de l'U.E.S., après en avoir préalablement informé la Direction des Ressources Humaines (Responsable des Relations sociales et le Responsable de site ou le responsable local concerné), au moins cinq jours calendaires à l'avance.

Les DSC ou DSCA ont la possibilité de missionner un ou plusieurs représentants du personnel de leur organisation, pour effectuer un déplacement à leur place ; cette possibilité est soumise à l'autorisation préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Le temps de déplacement généré est pris sur le crédit d'heures du représentant du personnel ainsi missionné.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un plafond annuel de remboursement des frais de déplacement, égal à 4000 euros que multiplie le nombre de DSC et DSCA qu'elle a désignés.

La Direction prend en charge le remboursement des frais de déplacement sur justificatifs, jusqu'à concurrence du montant ainsi défini.

Tout dépassement éventuel de plafond est soumis à l'autorisation préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Les conditions de remboursement et d'attribution d'éventuelles avances sont fixées par la réglementation en matière de frais de déplacement en vigueur dans l'entreprise.

⁴ Pour un collaborateur hors forfait jours, la valeur de la journée à retenir correspond à la valeur du jour de la formule horaire qui lui est appliquée.

CHAPITRE V - L'exercice de la représentation du personnel et le déroulement de carrière

Le présent chapitre a pour objet de déterminer les mesures visant à concilier la vie professionnelle avec l'activité de représentation du personnel et à garantir le respect du principe de non-discrimination liée à l'exercice d'un mandat.

5.1 - Adaptation de la charge de travail

Lors de la prise du mandat, la DRH communique aux managers la liste des représentants du personnel présents dans leur équipe, en précisant la nature du ou des mandats, les heures de délégation, ainsi que les modalités d'exercice de ces mandats.

Afin d'évaluer au mieux le temps d'absence au poste de travail du collaborateur concerné, la DRH communique au manager une évaluation des temps de réunions sur invitation de la Direction, ainsi que des temps de trajet.

Les managers rencontrent leurs collaborateurs, afin de définir de manière concertée, les objectifs professionnels prenant en compte cette situation.

Les échanges découlant de cette concertation font l'objet d'une formalisation écrite, sous forme d'un document type annexé au présent accord⁵ ; ce document, une fois rempli, est adressé à la Direction des Ressources Humaines.

A cette occasion, ainsi que pendant l'exercice du mandat, la DRH s'assure que les managers concernés ont pris les mesures visant à adapter la charge de travail à l'activité syndicale des collaborateurs disposant d'un mandat.

Pour les postes de travail présentant des particularités, la Direction s'efforce de prendre les mesures spécifiques qui s'imposent.

Le représentant qui estime ne pas réunir les conditions satisfaisantes pour exercer son mandat peut saisir la Direction des Ressources Humaines.

5.2 - Entretien annuel

L'entretien « itinéraire » est réalisé par le manager au même titre que les autres collaborateurs ; cependant, pour les collaborateurs dont le temps syndical global est significatif (> à 50% de l'horaire mensuel de référence), l'entretien est effectué conjointement par leur manager et un représentant de la DRH, sauf avis contraire du représentant du personnel concerné.

5.3 - Dispositions propres aux représentants permanents

Les collaborateurs consacrant la totalité de leur temps de travail à l'activité de représentation du personnel sont administrativement rattachés à la DRH.

L'entretien « itinéraire » est réalisé par la DRH, à l'appui d'une grille de compétences spécifique à cette population.

Lors de la reprise d'une activité professionnelle, la DRH assure un accompagnement adapté, en réalisant si nécessaire un bilan professionnel, permettant ainsi d'intégrer les compétences acquises au cours de l'activité de représentation du personnel.

Un projet professionnel est ensuite élaboré et sont déterminées les conditions de sa mise en œuvre.

⁵ Annexe 3

5.4 - La veille sur l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel

L'activité de représentation du personnel ne doit pas influencer les décisions de promotion ni être un frein à la mobilité professionnelle, pas plus que la mobilité professionnelle ne doit être un frein à l'activité syndicale.

La DRH veille ainsi à ce que les représentants du personnel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de rémunération que les autres salariés de l'entreprise, en s'appuyant sur les dispositifs en vigueur.

Après examen préalable avec son manager, dans le cadre notamment de l'entretien « itinéraire », le représentant du personnel qui estime que sa situation professionnelle présente une anomalie par rapport à celles des autres salariés, a la possibilité de saisir la DRH.

Celle-ci a en charge d'évaluer le problème évoqué et de mettre en œuvre, le cas échéant, les actions nécessaires.

5.5 - La reconnaissance du parcours de représentant du personnel

5.5.1 - Objet

Les salariés exerçant leur activité de représentant du personnel sur une durée significative et leur donnant l'occasion d'exercer certaines responsabilités, peuvent développer à cette occasion des compétences que l'entreprise est prête à prendre compte.

Cette prise en compte peut s'exercer sous les formes suivantes.

5.5.2 - Evolution professionnelle au sein de l'entreprise

Les compétences acquises au cours du mandat peuvent être prises en compte, au même titre que les compétences et l'expérience acquises dans un cadre professionnel, en vue d'une mobilité professionnelle.

Afin de faciliter cette prise en compte, le collaborateur pourra réaliser un bilan de compétences.

5.5.3 - Accompagnement d'une Validation des Acquis de l'Expérience

La reconnaissance du parcours de représentant du personnel peut également s'effectuer dans le cadre d'une V.A.E.

Celle-ci vise à la prise en compte de ces compétences pour l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Dans ce cadre, la DRH aide à l'identification du type de diplôme auquel le représentant du personnel peut accéder, ainsi qu'au financement éventuel des compléments de formation nécessaires.

La V.A.E. peut par ailleurs s'inscrire dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

CHAPITRE VI - Détachement au sein du CE pour la gestion des ASC

A la demande du CE auprès de la Direction des Ressources Humaines, des collaborateurs peuvent être mis à la disposition du CE dans le cadre de la gestion des Activités Sociales et Culturelles.

Ce détachement est formalisé par écrit sous la forme d'une convention tripartite entre le collaborateur, le CE et la DRH.

Cette convention reprend notamment les éléments ci-après.

6.1 - Durée du détachement

Le détachement est prévu pour une durée initiale de 5 ans maximum, lequel peut être prolongé par avenant à la convention de détachement signée des trois parties.

6.2 - Statut du collaborateur

Le salarié mis à disposition du CE reste salarié de MMA.

6.2.1 - Rémunération – Avantages sociaux

Pendant toute la durée du détachement, l'ensemble des droits qu'il tient de son contrat de travail sont maintenus (rémunération, ancienneté, intéressement, ...).

La rémunération fait l'objet d'une refacturation auprès du CE, déduction faite des heures de délégation dont bénéficient éventuellement le collaborateur dans le cadre de son ou ses mandats.

6.2.2 Evolution professionnelle

➤ Au moment du détachement, le collaborateur reste, par défaut, positionné dans sa fonction, sa classe et son étape.

➤ Au cours du détachement, il peut être amené à changer de fonction et/ou de classe, voire d'étape, sur proposition du CE, avec validation de la DRH.

➤ Au moment de sa réintégration, le collaborateur retrouve sa fonction d'origine ou, lorsqu'il a changé de fonction et/ou de classe après validation de la DRH, il est affecté dans une nouvelle fonction tenant compte de l'évolution de ce dernier au cours de la période de détachement.

594
Bco
G70

CHAPITRE VII – Le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale

7.1 - Répartition des CFESS

Le nombre annuel de CFESS par établissement, ainsi que le nombre maximum de CFESS par salarié est calculé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque début d'année, le nombre total de CFESS est réparti entre les organisations syndicales au prorata des résultats des dernières élections professionnelles, en se basant sur les suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE, par établissement CE de l'U.E.S. MMA.

7.2 - Indemnisation des CFESS

Conformément aux dispositions légales, l'absence liée à la prise des CFESS donne lieu au maintien de la rémunération dans la limite fixée par le Code du travail (soit 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours, à la date de signature du présent accord).

Par ailleurs, lorsque cette limite est atteinte, le CE a la faculté de compléter tout ou partie de la rémunération du salarié.

Dans le but d'assurer une répartition équitable de ce budget entre l'ensemble des bénéficiaires de CFESS et afin notamment d'écartier le principe d'une indemnisation en fonction de l'ordre des demandes, il est convenu d'indemniser les collaborateurs concernés dans les conditions suivantes :

- lorsque le CE a préalablement accepté, sous la forme d'une délibération, de compléter l'indemnisation versée par l'entreprise (dans la limite du nombre maximum de CFESS par établissement et par bénéficiaire), l'entreprise fait l'avance de ce complément en maintenant la rémunération du collaborateur à hauteur de 100%.

L'entreprise déduit ce complément du budget du CE.

- à défaut, l'entreprise verse au collaborateur concerné l'équivalent de 50% de son salaire journalier de référence.

En fin d'année, une régularisation pourra être effectuée en fonction du solde du 0,08 ‰ et après calcul de la masse salariale de l'année n.

L'indemnisation versée par l'entreprise le mois concerné par la prise d'un CFESS ne peut donner lieu à récupération.

Le suivi de la consommation du 0,08 ‰ fait l'objet d'un bilan annuel par établissement

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8.1 - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue à toutes les dispositions antérieures (quelle que soit leur origine ou leur nature) ayant le même objet et notamment à l'accord relatif à l'exercice de la représentation du personnel au sein de l'UES MMA du 14 mai 2007, sous réserve des dispositions ci-après.

Il prend effet :

1- **A sa date de signature**, pour les dispositions suivantes :

- article 4.3.1.2 (Frais de déplacement - Modalités particulières pour les sites du Mans, de Chartres et de Strasbourg),
- chapitre VIII (Dispositions diverses),
- par ailleurs, dès la prochaine élection professionnelle, la négociation du protocole préélectoral s'effectuera sur la base du nombre de mandats défini à l'article 2.1.1 (Les titulaires et suppléants des CE).

2- **Au 1^{er} avril 2010**, pour l'article 4.2.3.1 (Lien intranet)

3- **Au 1^{er} janvier 2011** pour le Chapitre VII (Les CFESS)

4- Les autres dispositions de l'accord prendront effet lors de la mise en place des nouveaux mandats résultants des élections 2010, **soit le 1^{er} septembre 2010**.

Par suite, l'accord du 14 mai 2007 reste temporairement applicable jusqu'au 31 août 2010, à l'exception de son article 3.1.2 relatif aux frais de déplacement (« Modalités particulières pour les sites du Mans et de Chartres »).

Article 8.2 - Révision et adaptation

Si les besoins de l'entreprise venaient à évoluer, ou si l'équilibre du présent accord était remis en cause par des dispositions législatives ou conventionnelles postérieures à sa signature, les parties signataires se rencontreraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et éventuellement décider des aménagements qu'il conviendrait d'y apporter.

Article 8.3 - Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord en respectant un préavis de trois mois.

Article 8.4 - Publication et dépôt

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité et de dépôt conformément aux dispositions légales, à la diligence des sociétés signataires.

Fait au Mans, le 27 janvier 2010

316
Bco
GTD

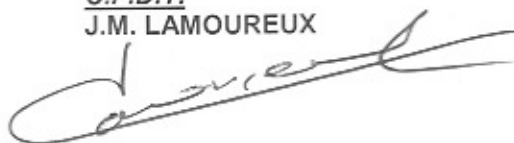
Pour MMA IARD, MMA VIE, DAS
MMA IARD Assurances Mutuelles
MMA VIE Assurances Mutuelles
DAS Assurances Mutuelles
Covea Risks
Covea Fleet
Covea Caution

G. TOURRETTE



Pour les ORGANISATIONS
SYNDICALES REPRESENTATIVES

C.F.D.T.
J.M. LAMOUREUX



C.F.T.C.
D. BLANC-PAIN

C.G.C.
M. AMCHIN

C.G.T.
B. CORRE



F.O.
J.P. CRABBE